

 Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca	ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "PADRE PIO" Via N. Romano, 54 – 82011 Airola (BN) Tel/fax: 0823 711754 – Cod. Meccanografico: BNIC862009 e-mail: bnic862009@istruzione.it – bnic862009@pec.istruzione.it Codice Fiscale 80002500629- sito web: www.icpadrepioairola.gov.it	
--	---	---

Prot.n. 2457 A/02a

Airola, 02/ 12/2015

AI DOCENTI

AL PERSONALE ATA

Al sito web dell'Istituto : www.icpadrepioairola.gov.it

Atti

OGGETTO : Nuovo Codice Disciplinare e di comportamento dei dipendenti Pubbliche Amministrazioni e sanzioni disciplinari del personale della scuola.

Si porta a conoscenza alle SS.LL. che, a partire dal 19 giugno 2013 è entrato in vigore il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 4 giugno 2013. Il nuovo regolamento **abroga e sostituisce** il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2000.

Il nuovo codice, nel quale non viene più previsto il rinvio ai contratti collettivi per il *“coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare”*, contiene sostanziali modifiche relativamente a:

- Ambito di applicazione (art.2): estensione degli obblighi di condotta, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, anche di imprese fornitrici di beni e servizi, e obbligo di inserire negli incarichi e nei contratti apposite clausole di risoluzione o decadenza in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice;
- Principi (art.3): rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza e imparzialità, astensione in caso di conflitto di interessi;
- Regali, compensi ed altre utilità (art.4): individuazione per regali o utilità di modico valore del limite orientativo di 150 euro che può essere ridotto o completamente escluso dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni; divieto di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano (nel biennio) interessi collegati all'ufficio di appartenenza; obbligo di vigilare da parte del responsabile dell'ufficio;
- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse (art.6): riduzione a tre anni da un quinquennio dell'obbligo di comunicazione dei rapporti di collaborazione con soggetti privati, riduzione dal quarto al secondo grado del rapporto di parentela dell'obbligo di informazione sui rapporti di collaborazione);
- Obbligo di astensione (art.7): riduzione dal quarto al secondo grado del rapporto di parentela;
- Rapporti con il pubblico (art.12): scomparsa l'obbligo per i dipendenti di tenere informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa;
- Il nuovo codice introduce:
- L'obbligo (art.8) di rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione previste nel “piano per la prevenzione della corruzione” introdotto dalla legge 190/2012;
- L'obbligo del rispetto della trasparenza e della tracciabilità (art.9): obbligo di collaborare nel reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale e di garantire la replicabilità attraverso un adeguato supporto documentale;
- Disposizioni particolari per i dirigenti (art.13): totalmente nuovo anche se riprende disposizioni già contenute nei contratti di lavoro e in altre norme. Da segnalare il richiamo all'attività di valutazione del personale e alle competenze in ambito disciplinare;

- Contratti ed altri atti negoziali (art.14): obbligo del dipendente di informare il superiore gerarchico sulle rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o dei propri collaboratori;
- Vigilanza, monitoraggio e attività formative (art.15): assegnazione dei compiti di monitoraggio e vigilanza ai dirigenti responsabili, strutture di controllo interno ed uffici etici e di disciplina che si avvalgono degli UPD (Uffici per i Procedimenti Disciplinari). Questi ultimi si devono conformare alle disposizioni della legge 190/2012 e possono chiedere pareri all'Autorità Nazionale Anticorruzione. L'attività di formazione del personale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, deve essere prevista in materia di trasparenza e deve essere annualmente rinnovata sulle innovazioni;
- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice (art.16): precisazione che la violazione dei doveri previsti dal codice integra "comportamenti contrari ai doveri d'ufficio" e dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile ed è fonte di responsabilità disciplinare. Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi;
- Disposizioni finali e abrogazioni (art.17): obbligo per le amministrazioni di pubblicare il codice sul proprio sito istituzionale e di trasmetterlo, tramite email, a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione. All'atto di conferimento dell'incarico consegna e sottoscrizione ai nuovi assunti di copia del codice.
- Sostanzialmente non modificate le norme sulla partecipazione ad associazioni ed altre organizzazioni (art.5), sui rapporti privati (art.10), sul comportamento in servizio (art.11). Pertanto, le SS.LL. sono invitate ad attenersi alle prescrizioni delle predette norme e dei predetti Codici, per quanto di propria pertinenza, in quanto la pubblicazione di detto documento normativo equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Allegati:

Allegato 2 al CCNL SCUOLA(2006-2009) *"Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni"*;

Codice disciplinare art. 55, comma 2 del D.Lgs.165/01;

Presidenza del Consiglio dei Ministri della Funzione Pubblica del 23 /12/2010 circolare 14/2010 : *"disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare"*;

Circolare Ministeriale 88 del 8 Novembre 2010 *"indicazione ed istruzione per l'applicazione norme sanzioni disciplinari del personale dellascuola"*;

Art. 91 CCNL Comparto Scuola del 29/11/2007 personale docente;

Art. 95 CCNL Comparto Scuola del 29/11/2007 PersonaleATA;

Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici,a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001,n.165."*

Si evidenzia l'importanza della presente

Il dirigente scolastico
Maria Rosaria Damiano

ALLEGATO 2 CCNL SCUOLA(2006-2009)

Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni

Art.1 - (Disposizioni di carattere generale)

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblicidipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165*.

Art.2 - (Principi generali)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e

dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art.3 - (Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art.4 - (Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art.5 - Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art.6 - (Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art.7 - (Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art.8 - (Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art.9

(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art.10 - (Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art.11 - (Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza e imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12 - Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si danno atto che la previsione contrattuale dell'istituto arbitrale nelle controversie di lavoro del comparto scuola non ha conseguito gli effetti previsti, dovendosi rilevarne uno scarso utilizzo. Esso viene invece rilanciato, anche attraverso l'introduzione di modifiche, finalizzandolo all'obbligatorietà delle relative procedure. Le Parti concordano che l'istituto arbitrale si inserisce in una comune volontà di snellimento ed economicità delle procedure di contenzioso in sede diversa da quella giurisdizionale, attualmente oberata anche da numerosi contenziosi scolastici. Le Parti si propongono, inoltre, di coinvolgere il Ministero della Funzione Pubblica e il Ministero della Giustizia per reperire risorse specifiche da destinare all'istituto dell'arbitrato, anche attraverso corsi di formazione e di aggiornamento che contribuiscano alla creazione di una cultura positiva dell'arbitrato sia per le PP.AA. che per le OO.SS.-.

(estratto D.lgs.165/2001)

ART. 53

INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996,

n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) dalla partecipazione a convegni e seminari;

d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuoriruolo;

f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta da autorizzazione entro trentagioni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omissso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

[...]

ART. 55 RESPONSABILITÀ, INFRAZIONI E SANZIONI, PROCEDURE CONCILIATIVE

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

ART. 55-BIS FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza

dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ART.55-TER

RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una

sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata un'altra diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

ART.55-QUATER

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. [...]

ART.55-SEXIES

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ PER L'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabilita da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale,

da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

(dal CCNL comparto scuola – personale docente - CCNL del 29.11.2007)

CAPO IX – NORME DISCIPLINARI

SEZIONE I – Personale docente

ART.91 - RINVIO DELLE NORME DISCIPLINARI

1. Per il personale docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado, continuano ad applicarsi le norme di cui al Titolo I, Capo IV della Parte III del D.L.vo n. 297 del 1994.
2. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali ed in attesa del loro riordino, al fine di garantire al personale docente ed educativo procedure disciplinari certe, trasparenti e tempestive, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, le Parti regoleranno con apposita sequenza contrattuale l'interamateria.

(estratto D.lgs.297/1994)

Parte terza - PERSONALE

TITOLO I

PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO, DIRETTIVO E ISPETTIVO

Capo IV

DISCIPLINA

Sezione I: Sanzioni disciplinari

Art.492.

Sanzioni

1. Fino al riordinamento degli organi collegiali ((. . .)), le sanzioni disciplinari e le relative procedure di irrogazione sono regolate, per il personale direttivo e docente, dal presente articolo e dagli articoli seguenti.

2. Al personale predetto, nel caso di violazione dei propri doveri, possono essere inflitte le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) la censura;
- b) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
- c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
- d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o direttiva;
- e) la destituzione.

3. Per il personale docente il primo grado di sanzione disciplinare è costituito dall'avvertimento scritto, consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri.

Art.493. Cen

sura

1. La censura consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata, che viene inflitta per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio.

Art.494

Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio consiste nel divieto di esercitare la funzione docente o direttiva, con l'aspettativa del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'articolo 497. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese viene inflitta:

- a) per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;
- b) per violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità;
- c) per avere ommesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza.

Art.495.

Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da
oltre un mese a sei mesi

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi è inflitta:

- a) nei casi previsti dall'articolo 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
- c) per atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
- d) per abuso di autorità.

Art.496.

Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e utilizzazione in compiti diversi

1. La sanzione della sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, dopo che sia trascorso il tempo di sospensione, nello svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente o a quella direttiva connessa al rapporto educativo, è inflitta per il compimento di uno o più atti di particolare gravità integranti reati puniti con pena detentiva non inferiore nel massimo a tre anni, per i quali sia stata pronunciata sentenza irrevocabile di condanna ovvero sentenza di condanna nel giudizio di primo grado confermata in grado di appello, e in ogni altro caso in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori. In ogni caso gli atti per i quali è inflitta la sanzione devono essere non conformi ai doveri specifici inerenti alla funzione e denotare l'incompatibilità del soggetto a svolgere i compiti del proprio ufficio nell'esplettazione del rapporto educativo.

2. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disposti i compiti diversi, di corrispondente qualifica funzionale, presso l'amministrazione centrale o gli uffici scolastici regionali e provinciali, ai quali è assegnato il personale che ha riportato detta sanzione.

3. In corrispondenza del numero delle unità di personale utilizzate in compiti diversi ai sensi del presente articolo, sono lasciati vacanti altrettanti posti nel contingente previsto dall'articolo 456, comma 1.

Art.497.

Effetti della sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio di cui all'articolo 494 comporta il ritardo di un anno nell'attribuzione dell'aumento periodico dello stipendio.

2. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio di cui all'articolo 495, se non superiore a tre mesi, comporta il ritardo di due anni nell'aumento periodico dello stipendio; tale ritardo è elevato a tre anni se la sospensione è superiore a tre mesi.

3. Il ritardo di cui ai commi 1 e 2 ha luogo a decorrere dalla data in cui verrebbe a scadere il primo aumento successivo alla punizione inflitta.

4. Per un biennio dalla data in cui è irrogata la sospensione da uno a tre mesi o per un triennio, se la sospensione è superiore a tre mesi, il personale direttivo e docente non può ottenere il passaggio anticipato a classi superiori di stipendio; non può altresì partecipare a concorsi per l'accesso a carriera superiore, ai quali va ammesso con riserva se è pendente ricorso avverso il provvedimento che ha inflitto la sanzione.

5. Il tempo di sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio è detratto dal computo dell'anzianità di carriera.

6. Il servizio prestato nell'anno non viene valutato ai fini della progressione economica e dell'anzianità richiesta per l'ammissione ai concorsi direttivi e ispettivi nei confronti del personale che abbia riportato in quell'anno una sanzione disciplinare superiore alla censura, salvo i maggiori effetti della sanzione irrogata.

Art.498.

D e s t i t u z i o n e

1. La destituzione, che consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego, è inflitta:

a) per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;

b) per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie;

c) per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrate o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza;

d) per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi;

e) per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio;

f) per gravi abusi di autorità.

Art.499.

R e c i d i v a

1. In caso di recidiva in una infrazione disciplinare della stessa specie di quella per cui sia stata inflitta la sanzione dell'avvertimento o della censura, va inflitta rispettivamente la sanzione immediatamente più grave di quella prevista per l'infrazione commessa. In caso di recidiva in una infrazione della stessa specie di quella per la quale sia stata inflitta **((la sanzione di cui alla lettera b), alla lettera c) o alla lettera d) del comma 2 dell'articolo 492,))** va inflitta, rispettivamente, la sanzione prevista per la infrazione commessa nella misura massima; nel caso in cui tale misura massima sia stata già irrogata, la

sanzione prevista per l'infrazione commessa puo' essere aumentata sino a un terzo.

ART.95 - CODICE DISCIPLINARE (PERSONALEA.T.A.)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.L.vo n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.
2. La recidiva in mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito della medesima fattispecie.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti dei genitori, degli alunni o del pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300 del 1970;
 - f) insufficiente rendimento, rispetto a carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
 - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o a terzi.
5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio della scuola e destinato ad attività sociali a favore degli alunni.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o a terzi;
- d) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dei superiori, di altri dipendenti, dei genitori, degli alunni o di terzi;
- g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con genitori, alunni o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, esulanti dal rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, ai genitori, agli alunni o a terzi.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, omissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
- c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specificità;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con terzi;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanne passate in giudicato:

1. di cui art. 58 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316 bis del codice penale;
2. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
3. per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.

d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specificità;

e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

9. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.



MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
Dipartimento per l'istruzione - Ufficio IV

CIRCOLARE N. 88

Prot.n.3308

Roma lì, 8 novembre 2010

Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150

A) SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
B) ORGANI E PROCEDIMENTO	5
1. INFRAZIONI DI MINORE GRAVITÀ.....	6
2. UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E RELATIVE COMPETENZE	7
C) RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE ...	9
D) NUOVI ILLECITI DISCIPLINARI	10
RIFIUTO DI COLLABORARE AL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE SENZA GIUSTIFICATO MOTIVO	10
OMISSIONI E RITARDI NELL'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE; VALUTAZIONI IRRAGIONEVOLI O MANIFESTAMENTE INFONDATE	11
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.....	11
ASSENZE PER MALATTIA.....	12
CONDANNA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE AL RISARCIMENTO DEL DANNO.....	13
E) NUOVA FATTISPECIE DI ILLECITO PENALE.....	14
F) LA SOSPENSIONE CAUTELARE	15
PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO	16
PERSONALE AMMINISTRATIVO, TECNICO ED AUSILIARIO	23
PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.....	23



Dipartimento per l'istruzione

A) SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

Le innovazioni in materia disciplinare e di responsabilità dei dipendenti riguardano i rapporti tra le fonti regolatrici della materia, i profili procedurali, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni.

Rimane, invece, immutata la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n.165 del 2001(cfr.,articolo 67 del decreto legislativo n.150 del 2009).

La prima novità da evidenziare è il recupero da parte della fonte legale di significativi spazi di disciplina che nel previgente ordinamento erano occupati, in via principale, dalla fonte negoziale.

Trattasi, specificamente, degli spazi relativi a materie concernenti gli organi competenti ad irrogare le sanzioni, le modalità di svolgimento dei relativi procedimenti e le impugnazioni esperibili, che risultano ora dettagliatamente regolate nel Capo V del Titolo IV del decreto legislativo in questione, da disposizioni che, per espressa volontà del legislatore, «costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile».

Viene meno, quindi, la riserva originariamente prevista dall'articolo 55 del decreto n.165 del 2001 a favore della contrattazione collettiva, il cui ambito, secondo quanto dispone il nuovo testo della norma, interamente riscritto dall'articolo 68 del D.Lgs. n. 150 del 2009, è ora ristretto alla sola definizione della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni (cfr., in particolare, i commi 1, 2 e 3, in combinato disposto con il riformulato articolo 40 del D.Lgs n.165 del 2001).

Il comma 2, del medesimo articolo 55, riformulato, dispone, inoltre, che la pubblicazione nel sito istituzionale dell'Amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro. Si tratta di un profilo innovativo non trascurabile, posto che l'inosservanza del suddetto adempimento determina l'illegittimità della sanzione irrogata (cfr., articolo 7, legge n.300 del 1970, Statuto dei lavoratori). Ciò vale anche per le infrazioni e relative sanzioni applicabili al personale docente e ATA che presta servizio nelle istituzioni scolastiche autonome; di conseguenza il dirigente scolastico avrà cura di disporre la prescritta pubblicazione dei relativi codici disciplinari nel sito web della scuola. Per quanto riguarda gli insegnanti, in attesa che il relativo codice disciplinare sia definito dalla contrattazione collettiva di comparto (di cui si dirà più diffusamente appresso), le fattispecie sanzionatorie cui fare riferimento ai fini della predetta pubblicazione rimangono quelle disciplinate dal decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297 (Testo unico delle norme generali sull'istruzione). Per quanto riguarda i dirigenti scolastici, la pubblicazione del relativo codice disciplinare nel sito web dell'Ufficio scolastico regionale è disposta dal direttore generale competente.

Il successivo comma 3, poi, restringe ulteriormente l'operatività della fonte negoziale vietando alla contrattazione collettiva di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Il legislatore, però, fa salva la

Il nuovo rapporto tra le fonti regolatrici della materia

L'obbligo di pubblicità del codice disciplinare

Divieto di istituire con il CCNL procedure di impugnazione



Dipartimento per l'istruzione

possibilità di disciplinare mediante i contratti collettivi «procedure di conciliazione non obbligatoria», purchè fuori dai casi per i quali è prevista la sanzione del licenziamento. Tali procedure devono concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e, comunque, prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione, concordemente determinata, non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

Ammissibilità, entro precisi limiti, di procedure conciliative non obbligatorie

I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione della stessa con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura che ne determinano l'inizio e la definizione.

No a impugnazioni innanzi a collegi arbitrali di disciplina

A tale riguardo, si deve anche evidenziare che dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n.150 del 2009 (15 novembre 2009) non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti pendenti dinanzi ai predetti collegi devono essere definiti entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla medesima data, a pena di nullità dei relativi atti (cfr., il comma 1 dell'articolo 73 del decreto legislativo n. 150 del 2009).

Conseguenze della riforma sul personale docente: il venir meno delle funzioni dei Consigli di disciplina

Per quel che concerne il settore scolastico, e specificamente i procedimenti sanzionatori nei confronti del personale docente, per effetto di quanto disposto dall'articolo 72 della novella, sono espressamente abrogate gli articoli da 502 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 (Testo unico delle norme generali sull'istruzione), i quali disciplinavano, com'è noto, le funzioni attribuite in materia ai consigli di disciplina operanti presso il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione e i Consigli Scolastici Provinciali.

Inoltre, nel nuovo testo dell'articolo 55, sopra richiamato, non è più contemplata la deroga di cui all'originario comma 10, che rinviava al momento del riordino degli organi collegiali della scuola, la piena contrattualizzazione della materia disciplinare per il personale docente.

Temporanea validità delle infrazioni e relative sanzioni previste dal T.U. Scuola

Va, poi, precisato che nell'ambito della disciplina transitoria dettata dal decreto legislativo n. 150 del 2009, l'articolo 73 prevede l'ulteriore applicabilità delle disposizioni di legge previgenti riguardanti «singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165», a condizione però che le stesse siano «non incompatibili» con le nuove e, comunque, non oltre «il primo rinnovo del contratto collettivo di settore successive alla data di entrata in vigore del decreto».

Per quanto qui interessa, stando alla lettera della norma, che fa esplicito riferimento alle «fattispecie sanzionatorie», rimangono applicabili, fino al primo rinnovo del CCNL di Comparto successivo all'entrata in vigore della riforma, esclusivamente le disposizioni contenute negli articoli da 492 a 501 (docenti a tempo indeterminato) e da 535 a 537 (docenti a tempo determinato) del citato decreto legislativo n. 297 del 1994, e non anche quelle riguardanti gli organi, i procedimenti e le impugnazioni.

Personale docente non di ruolo: disciplina applicabile

Va, tuttavia, sottolineato che le sanzioni speciali previste per il personale docente non di ruolo dall'articolo 535 del D.Lgs. n. 297 del 1994 (ammonizione, censura, sospensione dalla retribuzione fino a un mese, sospensione dalla retribuzione e



Dipartimento per l'istruzione

dall'insegnamento da un mese ad un anno, esclusione dall'insegnamento da un mese a un anno, esclusione definitiva dall'insegnamento) devono intendersi sostituite da quelle previste per il personale di ruolo dall'art. 492 (avvertimento scritto, censura, sospensione dall'insegnamento fino a un mese, sospensione dall'insegnamento da uno a sei mesi, destituzione).

Ciò per effetto del combinato disposto degli articoli 55 e 69 del D.Lgs. n. 165 del 2001, preriforma, e dell'articolo 91 del CCNL, Comparto Scuola, 2006/2009.

Se da un lato, infatti, il vecchio testo dell'articolo 55, citato, conteneva una disposizione derogatoria che salvava dalla contrattualizzazione soltanto le norme procedurali in materia disciplinare di cui agli articoli da 502 a 507 del D.Lgs. n. 297 del 1994, oggi abrogate-salvataggio poi ampliato dalla contrattazione collettiva a tutte le disposizioni del capo IV (articoli da 492 a 501)-in generale il primo comma dell'articolo 69, citato, tutt'ora vigente, ha reso inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati, *«le norme generali e speciali del pubblico impiego»*, vigenti alla data del 13 gennaio 1994. Queste ultime cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998/2001.

Di conseguenza, gli artt. da 537 a 549 del D.Lgs. n. 297/1994, meramente ricognitivi di disposizioni legislative che, anteriormente alla data sopra citata, disciplinavano sanzioni, organi e procedimento disciplinare nei confronti del personale docente a tempo determinato, non potevano ritenersi "salvati" dalla privatizzazione, non essendo stati presi in considerazione né dal vecchio testo dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001 (che richiamava articolo per articolo le norme salvaguardate dalla contrattualizzazione), né dal citato articolo 91 del CCNL, Comparto Scuola, 2006-2009 (che salvaguardava dalla contrattualizzazione il Capo IV del D.Lgs. n. 297 del 1994 dedicato alla disciplina del personale di ruolo).

Si deve, infine, precisare che il venir meno della sanzione dell'esclusione dall'insegnamento, originariamente prevista dall'articolo 535, comma 1, nn. 5 e 6, citato, non impedisce all'Amministrazione di conseguire gli stessi effetti disciplinati dall'articolo 537 (esclusione dalle graduatorie per l'assunzione in ruolo e per le supplenze). Infatti, con riguardo ai requisiti di accesso all'impiego pubblico, la normativa generale di riferimento contenuta nel D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, prevede all'articolo 2 che non possano accedere, fra gli altri, *«coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un impiego statale, ai sensi dell'articolo 127, primo comma, lettera d), del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3»*. Ne consegue che il docente a tempo determinato che incorresse nella sanzione disciplinare della destituzione (che costituisce al di là del *nomen iuris* licenziamento disciplinare) vedrebbe preclusa la possibilità di partecipare alla procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato o determinato, non diversamente da colui che sia in corso nella sanzione dell'esclusione dall'insegnamento.

Con riguardo, invece, al personale ATA e alla dirigenza scolastica, le infrazioni disciplinari e le relative sanzioni rimangono quelle regolate dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro.



Dipartimento per l'istruzione

*Indicazioni per
l'applicazione delle
nuove norme nella
fase transitoria:
Circolare 9/2009 del
Dipartimento per la
Funzione pubblica*

Inoltre, sempre sotto il profilo del diritto intertemporale, si richiama l'attenzione di codesti Uffici sulla circostanza che il Dipartimento della funzione Pubblica con la circolare n.9 del 27 novembre 2009 ha chiarito che le nuove disposizioni procedurali si applicano a tutti i fatti rilevanti la cui notizia sia stata acquisita dal dirigente responsabile della struttura, ovvero dal competente ufficio per i procedimenti disciplinari, cioè dall'organo dell'amministrazione deputato a promuovere la relativa azione, **dopo l'entrata in vigore della riforma.**

La medesima circolare ha anche precisato, per quanto riguarda la disciplina sostanziale relativa ad infrazioni e sanzioni, che, in virtù del principio di legalità, le nuove fattispecie disciplinari e penali, con le correlate sanzioni e pene, non possono trovare applicazione con riguardo a fatti che si sono verificati prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo di cui trattasi, in quanto più sfavorevoli all'incolpato. Quindi, anche nell'ipotesi in cui si sia avuta notizia dopo l'entrata in vigore delle nuove norme di fatti commessi prima di tale momento, per gli aspetti sostanziali l'Amministrazione deve comunque far riferimento alla normativa contrattuale e legislativa previgente, anche se, per gli aspetti procedurali, come già precisato, deve in ogni caso trovare applicazione il regime previsto dalla riforma.

Se si riepiloga quanto sopra puntualizzato a proposito della disciplina applicabile al personale docente, risulta che l'assetto prefigurato dal legislatore è il seguente:

- a) la disciplina sostanziale relativa ad infrazioni e sanzioni rimane quella prevista dagli articoli da 492 a 501 (docenti a tempo indeterminato e determinato) del D.Lgs. 297/94, fino al prossimo rinnovo contrattuale;
- b) tale disciplina è ancora applicabile:
 - alle infrazioni di cui l'amministrazione abbia avuto notizia prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009 (e, dunque, ai procedimenti in corso), da parte degli organi allora competenti e secondo l'impianto procedurale precedente;
 - alle infrazioni di cui l'amministrazione abbia avuto notizia dopo l'entrata in vigore della riforma e fino alla scadenza indicata al punto a), ma in tali casi gli organi competenti e le procedure sono regolate dalle nuove disposizioni;
- c) in quest'ultima ipotesi, e ovviamente a regime, viene meno la competenza degli organi collegiali (Consigli di disciplina) sopra richiamati.

B) ORGANI E PROCEDIMENTO

Per quanto concerne gli organi, le forme e i termini del procedimento disciplinare, la relativa disciplina è ora dettata dagli articoli 55-bis e 55-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotti ex novo dall'art. 69 del decreto legislativo 150 del 2009.

Insintesi, le norme succitate prevedono quanto segue.



Dipartimento per l'istruzione

1. Infrazioni di minore gravità.

Per le infrazioni di minore gravità, punite con sanzioni superiori al rimprovero verbale e inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, l'autorità disciplinare competente è individuata nel responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora anche se in posizione di comando o fuori ruolo. In questi casi, il dirigente, quando ha notizia dell'illecito disciplinare, «senza indugio» e comunque non oltre venti giorni dal ricevimento della stessa, deve contestare per iscritto l'addebito al dipendente e convocarlo, con un preavviso di almeno dieci giorni, per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, **il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito.** In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. **La mancata osservanza dei termini sopra richiamati comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare e, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa** (cfr., commi 1 e 2 dell'articolo 55-bis, sopracitato).

*Ampliamento
dei poteri
e delle
responsabilità
dirigenziali*

Per il personale docente, a tempo indeterminate e determinato, l'organo competente a gestire i procedimenti sopradescritti è il dirigente dell'istituzione scolastica presso cui l'insegnante presta servizio. Le infrazioni e le relative sanzioni che rientrano nell'ambito applicativo delle disposizioni di cui trattasi, sono, fino all'entrata in vigore del prossimo CCNL di comparto, quelle disciplinate dagli articoli 492 (avvertimento scritto), 493 (censura) e 494 (sospensione dall'insegnamento fino a un massimo di dieci giorni, con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'articolo 497) del decreto legislativo n. 297 del 1994, già citato.

*Organi e competenze:
personale docente*

Con riferimento alla sospensione dall'insegnamento fino a un massimo di dieci giorni, la valutazione circa l'entità della sanzione da applicare in rapporto alla gravità dell'infrazione commessa deve essere compiuta dal dirigente scolastico ex ante. Qualora vi sia incertezza circa l'inquadramento della fattispecie concreta come comportamento sanzionabile con la predetta tipologia di sospensione, gli atti devono essere trasmessi all'ufficio per i procedimenti disciplinari nei tempi e con le modalità illustrate nel punto 2 del presente paragrafo.

*Libertà di
insegnamento e
autonomia della
funzione docente*

Il dirigente scolastico deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, l'autonomia della funzione docente.

Personale ATA

Per il personale ATA, il dirigente dell'istituzione scolastica presso cui il dipendente presta servizio è, altresì, responsabile della gestione dei procedimenti relativi alle



Dipartimento per l'istruzione

sanzioni previste dall'articolo 93, lettere da b) a d), del CCNL, Comparto scuola, 2006-2009.

Come si dirà più diffusamente al punto 2 del presente paragrafo, nel caso in cui l'istituzione scolastica sia affidata, con apposito incarico annuale, a personale appartenente al ruolo docente (già presidi incaricati), la competenza ad esercitare il potere disciplinare per le infrazioni di cui trattasi appartiene all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Scuole rette da presidi e direttori didattici incaricati

Per i dirigenti scolastici, l'esercizio del potere disciplinare spetta al direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale competente. Le sanzioni applicabili alle infrazioni di cui trattasi sono disciplinate dalle disposizioni del Titolo VI del CCNL 15 luglio 2010, personale dirigente dell'Area V.

Dirigenti scolastici

2. Ufficio per i procedimenti disciplinari e relative competenze.

Qualora il responsabile della struttura non abbia la qualifica dirigenziale o nel caso in cui il responsabile abbia tale qualifica, ma la sanzione da applicare sia più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, gli atti sono trasmessi, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio per i procedimenti disciplinari individuato ai sensi del comma 4, dell'articolo 55-bis citato, dandone contestuale comunicazione all'interessato (cfr., commi 1 e 3 dell'articolo 55-bis, sopracitato).

Vale la pena ribadire che rientra nella prima ipotesi (responsabile della struttura privo di qualifica dirigenziale) anche il caso dell'istituzione scolastica affidata, con apposito incarico annuale, a personale appartenente al ruolo docente (vedi sopra).

L'ufficio per i procedimenti disciplinari contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento, ma, se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, tutti i termini indicati al punto 1 (non oltre venti giorni dalla notizia del fatto per la contestazione degli addebiti; preavviso di almeno dieci giorni per la convocazione del dipendente al contraddittorio; sessanta giorni dalla contestazione per concludere il procedimento) si raddoppiano (salva l'eventuale sospensione in pendenza di procedimento penale, di cui si dirà più avanti).

Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi o dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre il termine a quo per la conclusione del procedimento resta comunque fissato **alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se tale notizia sia stata acquisita dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La inosservanza dei suddetti termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare e, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa** (cfr., il comma 4 dell'articolo 55-bis, sopracitato).

Le competenze inderogabilmente attribuite dalla norma in esame all'ufficio per i procedimenti disciplinari sono esercitate dagli uffici di livello dirigenziale non generale presso cui si trova attualmente allocate la funzione disciplinare ai sensi

*Ufficio competente:
criteri di
individuazione e
titolarità*



Dipartimento per l'istruzione

delle disposizioni organizzative dettate dai Decreti ministeriali emanati in data 29 dicembre 2009, in attuazione del D.P.R. 19 gennaio 2009, n. 17.

Le SS.LL., nel rispetto della norma di cui trattasi e, più in generale, dei principi che informano il nuovo sistema disciplinare, avranno cura di attribuire la titolarità dei predetti uffici esclusivamente a personale munito di qualifiche dirigenziali.

In relazione ai docenti, di ruolo e a tempo determinato, la trasmissione degli atti, entro 5 giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio per i procedimenti disciplinari, è effettuata a cura del dirigente (o del preside o direttore didattico incaricato) dell'istituzione scolastica presso cui l'insegnante presta servizio, quando la condotta rilevante sul piano disciplinare integra infrazioni punibili con una sanzione compresa tra la sospensione dall'insegnamento per un periodo superiore a dieci giorni e la destituzione (cfr. articoli da 494 a 498 del decreto legislativo n. 297 del 1994, citato).

Come prima evidenziato, la riforma ha abrogato espressamente gli organismi collegiali (collegi di disciplina) previsti dal decreto legislativo n. 297 del 1994. Al riguardo, si richiama la particolare attenzione delle SS.LL. sulla necessità di assicurare, da parte dei competenti uffici, che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose e non a sindacare, neppure indirettamente, l'autonomia della funzione docente.

Libertà di insegnamento e autonomia della funzione docente

Quanto al personale ATA, il predetto adempimento (trasmissione degli atti all'U.P.D.) grava sul medesimo dirigente scolastico, quando la condotta rilevante sul piano disciplinare integra infrazioni punibili con una sanzione compresa tra la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a dieci giorni e il licenziamento senza preavviso (cfr. articolo 93, lettere e ed f, del CCNL, Comparto scuola, 2006-2009).

In relazione ai dirigenti scolastici, l'ufficio per i procedimenti disciplinari, individuate per il tramite dei Decreti ministeriali sopra richiamati, è competente a svolgere l'istruttoria in ordine alle condotte che integrano infrazioni punibili con una sanzione compresa tra la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a dieci giorni e il licenziamento senza preavviso. Tali infrazioni sono disciplinate dalle disposizioni del Titolo VI del CCNL 15 luglio 2010, personale dirigente dell'Area V. La competenza ad adottare i provvedimenti conclusivi spetta unicamente ai direttori generali degli Uffici scolastici regionali.

Sanzioni ai dirigenti scolastici: il ruolo dei direttori generali degli UU.SS.RR..

Per quanto concerne l'adozione nei confronti del personale scolastico dei provvedimenti di sospensione cautelare connessi a procedimenti penali e/o a procedimenti disciplinari pendenti si rinvia alle indicazioni applicative formulate nel paragrafo F) della presente circolare.

Sospensione cautelare: rinvio



Dipartimento per l'istruzione

C) RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE.

Significative innovazioni riguardano la disciplina dei rapporti tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale. Infatti, diversamente da quanto previsto nel previgente sistema, il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. **Viene meno, così, il principio della c.d. pregiudizialità penale sia per le infrazioni di minore gravità, di cui al punto 1, sia per quelle di maggiore gravità, di cui al punto 2.**

Continua il procedimento disciplinare anche se concomitante con quello penale

Unica eccezione, relativamente alle infrazioni di maggiore gravità, riguarda le ipotesi in cui gli accertamenti da compiere sono caratterizzati da particolare complessità, da motivare adeguatamente, o quando l'ufficio per i procedimenti disciplinari all'esito dell'istruttoria non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

Sospensione ammessa solo in casi eccezionali

È fatta, in ogni caso, salva la possibilità di adottare la sospensione o altre misure cautelari nei confronti del dipendente (si veda il comma 1 dell'articolo 55-ter, sopra citato, e, più diffusamente, il paragrafo F della presente circolare).

Ammessa la sospensione cautelativa del dipendente

Al fine, poi, di evitare eventuali contrasti fra gli esiti dei due accertamenti, il legislatore ha previsto che il procedimento disciplinare non sospeso possa essere riaperto dall'Amministrazione quando:

- si concluda con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale venga definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosca che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso. In questo caso, l'autorità competente, ad istanza di parte, da proporre entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale (cfr., il comma 2 dell'articolo 55-ter, citato);

Riapertura del procedimento disciplinare non sospeso

- si concluda con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna. In tale ipotesi, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale (cfr., il comma 3 dell'articolo 55-ter, citato);

- dalla sentenza irrevocabile di condanna risulti che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa (cfr., il comma 3 dell'articolo 55-ter, citato).

Quanto alle modalità procedurali, la norma in esame prevede che la ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengano entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore o dalla presentazione dell'istanza di riapertura e sia concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura.

Modalità di riapertura o ripresa del procedimento disciplinare non sospeso o sospeso

La ripresa o la riapertura devono avvenire mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento



Dipartimento per l'istruzione

prosegue secondo le modalità previste nel citato articolo 55-bis, richiamate al paragrafo B).

L'articolo richiamato prevede, poi, che, ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente applichi le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale, le quali dispongono, rispettivamente, che, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto:

- la sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato quanto all'accertamento che il fatto non sussiste e non costituisce illecito penale;
- la sentenza irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

Infine, si deve considerare che l'articolo 70 del decreto legislativo n. 150 del 2009, aggiunge dopo l'articolo 154-bis del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, l'articolo 154-ter, secondo cui *«la cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito»*.

Nuove regole per la comunicazione della sentenza penale all'Amministrazione

D) NUOVI ILLECITI DISCIPLINARI

La riforma ha introdotto nuove ipotesi di illecito disciplinare sanzionate ex lege, in aggiunta alle infrazioni e alle relative sanzioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sulle quali è opportuno richiamare la particolare attenzione delle SS.LL..

Applicabilità anche ai dirigenti scolastici

Rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo.

Il comma 7 dell'articolo 55-bis, citato, dispone che *«il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni»*.



Dipartimento per l'istruzione

Omissioni e ritardi nell'esercizio dell'azione disciplinare; valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate.

Il comma 3 del nuovo articolo 55-sexies, del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009, dispone che *«il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un import pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo»*.

L'articolo 55 citato, limitatamente alle infrazioni disciplinari richiamate ai punti precedenti, prevede, al comma 4, che quando le stesse sono ascrivibili al dirigente, fermo quanto previsto nell'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, citato, *«ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3»*.

È utile ricordare che nei confronti dei dirigenti scolastici quest'ultima regola procedurale, che fissa in capo all'organo di vertice dell'Amministrazione la competenza ad irrogare le richiamate specifiche sanzioni, opera in via generale per tutte le tipologie di infrazioni gravi agli stessi riferibili (cfr., le indicazioni fornite al paragrafo B).

**Competenza esclusiva
del direttore generale
dell'USR**

Licenziamento disciplinare.

L'articolo 55-quater del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto ex novo dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009, disciplina una serie di infrazioni per la commissione delle quali è prevista l'irrogazione della sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare. Si riportano di seguito le singole fattispecie, applicabili nei confronti di tutte le categorie di dipendenti, ivi compreso il personale scolastico:

- a) **Falsa attestazione della presenza in servizio**, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) **assenza priva di valida giustificazione** per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;



Dipartimento per l'istruzione

- c) **ingiustificato rifiuto del trasferimento** disposto dall'amministrazione per motivate esigenze diservizio;
- d) **falsità documentali o dichiarative** commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera;
- e) **reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte** aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) **condanna penale definitiva**, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una **valutazione di insufficiente rendimento** e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (cfr., il comma 2 dell'articolo in questione).

Nelle more della definizione, attraverso l'apposito strumento previsto dall'articolo 74, comma 4, del decreto legislativo n. 150 del 2009 (decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato di concerto con i Ministri dell'istruzione, università e ricerca e dell'Economia e finanze), dei limiti e delle modalità di applicazione del sistema di valutazione delle performance e di riconoscimento della premialità disciplinato nei Titoli II e III del medesimo decreto legislativo, continua ad applicarsi nei confronti del personale docente ed educativo, l'istituto della dispensa dal servizio per «incapacità o persistente insufficiente rendimento», disciplinato dall'articolo 512 del decreto legislativo n. 297 del 1994.

*Limiti
all'applicabilità
dell'infrazione ai
docenti*

Nei casi di cui alle lettere a), d), e) ed f), di cui sopra, il licenziamento è comminato senza preavviso.

Assenze per malattia.

Per quanto attiene alle assenze per malattia, l'articolo 55-septies, introdotto ex novo dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009, individua nuove modalità di controllo che prevedono una certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il SSN, per le assenze superiori a 10 giorni e dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare. Il medico o la struttura sanitaria sono inoltre tenuti a trasmettere il certificato medico all'INPS per via telematica, ai fini dell'attivazione dei controlli nei confronti del dipendente.

L'inosservanza di tale obbligo costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i



Dipartimento per l'istruzione

medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Il comma 6, dell'articolo 55-septies, citato, prevede, infine, che *«il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55 -sexies, comma 3»*.

Responsabilità del dirigente per inosservanza delle norme sui controlli

Condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno.

A norma del già citato articolo 55-sexies, la violazione, da parte del dipendente, degli obblighi legati alla prestazione lavorativa - stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 - alla quale consegue la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'irrogazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi, in proporzione dell'entità del risarcimento (cfr., il comma 1 dell'articolo in questione).

Conseguenze disciplinari

Fuori da questi casi, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale **accertate dall'Amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche**, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, con conseguente applicazione nei suoi confronti delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce anche le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti (cfr., il comma 2 dell'articolo in questione).

Con riferimento a quest'ultima fattispecie, si richiama quanto detto sopra (pag. 12) a proposito del licenziamento disciplinare con preavviso per insufficiente rendimento.

Richiamando quanto già sottolineato più volte, gli organi disciplinari competenti, qualora le condotte integranti le nuove fattispecie di illecito siano riferibili agli insegnanti, devono assicurare che l'esercizio del relativo potere sia effettivamente rivolto alla repressione di comportamenti antidoverosi e non a sindacare, neppure indirettamente, l'autonomia della funzione docente.

Libertà di insegnamento e autonomia della funzione docente



Dipartimento per l'istruzione

Il legislatore, infine, ha previsto che la eventuale responsabilità civile del dirigente conseguente al non corretto esercizio dell'azione disciplinare, sia limitata, in conformità ai principi generali, ai soli casi di dolo e colpa grave (cfr., il comma 4, dell'articolo 55 sexies, citato).

**Responsabilità civile
del dirigente: limiti**

E) NUOVA FATTISPECIE DI ILLECITO PENALE

L'articolo 55-quinques del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto ex novo dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009, disciplina una ipotesi di reato specifica per il dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, o giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia. Le sanzioni previste sono la reclusione da uno a cinque anni e la multa da euro 400 ad euro 1.600. Le medesime pene si applicano al medico e a chiunque altro concorra nella commissione del delitto.

**Falsa attestazione
della presenza in
servizio**

In questi casi, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subitodal'Amministrazione.

La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestino dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

Richiamando quando detto più sopra a proposito delle questioni attinenti all'applicazione della riforma nel regime transitorio, è opportuno ribadire che in ossequio al principio di legalità le nuove previsioni di illecito disciplinare e penale, di cui ai paragrafi C) e D), non possono essere applicate a condotte verificatesi anteriormente alla loro entrata in vigore.

**Principio di legalità e
regime transitorio**

Tuttavia, nel caso in cui la notizia di fatti corrispondenti a queste ultime condotte sia stata acquisita dopo tale momento, l'amministrazione sarà comunque tenuta ad osservare le regole procedurali dettate dal decreto legislativo n. 150 del 2009, anche se, per i profili sostanziali, continuerà a fare riferimento alla disciplina previgente.

Pertanto, nell'ipotesi considerata, la sanzione sarà applicata dai nuovi organi con le modalità procedurali introdotte dalla riforma, ma le singole fattispecie concrete dovranno essere inquadrare entro le previsioni astratte di illecito disciplinare rinvenibili nella normativa contrattuale, per il personale ATA e i dirigenti scolastici,



Dipartimento per l'istruzione

o legislativa antecedente, per il personale docente di ruolo e a tempo determinato (cfr., la Circolare n. 9 del 27 novembre 2009, Dipartimento funzione pubblica, già citata a pag. 3).

F) LA SOSPENSIONE CAUTELARE

Il decreto legislativo n. 150 del 2009 nulla dispone in ordine alla sospensione cautelare del lavoratore prima che sia iniziato o esaurito il procedimento disciplinare.

Nel silenzio del legislatore è da ritenere che occorre continuare a fare riferimento alla disciplina previgente, concernente i presupposti in presenza dei quali può essere assunta la predetta misura e le modalità procedurali da seguire a garanzia del lavoratore.

Ed, invero, ad orientare in tal senso concorre anche una indicazione testuale proveniente dall'articolo 69, che, introducendo nel decreto legislativo n. 165 del 2001 il nuovo regime dei rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale (di cui all'articolo 55-ter), fa salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Ma anche in assenza del suddetto esplicito richiamo, la necessità di ricorrere all'attivazione di rimedi cautelari che, in presenza di fattori gravi e non procrastinabili, consentano il ripristino immediato delle condizioni di normalità e serenità dell'ambiente lavorativo, è insita al sistema, in quanto funzionale al rispetto del principio costituzionale del buon andamento.

Sospensione cautelare e correlazione con il principio di buon andamento

Pertanto, le fattispecie di sospensione cautelare continuano ad essere disciplinate dalle norme specifiche, applicabili a tutti i dipendenti pubblici, contenute nelle leggi antecedenti alla riforma e dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti per i singoli comparti, le cui disposizioni, com'è noto, fatta eccezione per il personale docente della scuola (di cui si dirà appresso), hanno sostituito quelle di cui agli articoli 91-99 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato, emanato con il decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

Più precisamente, le norme cui fare riferimento sono le seguenti:

- Articolo 97 del CCNL 29 novembre 2007, comparto Scuola, per il personale ATA;
- gli artt. 17, 18 e 19, CCNL del 15 luglio 2010, personale dirigente dell'Area V, per i dirigenti scolastici.

Un discorso a parte, si diceva, deve essere fatto con riferimento al personale docente ed educativo della scuola, per il quale occorre necessariamente partire da una ricostruzione sintetica del regime precedente. Si procederà, pertanto, a una trattazione separata per ciascuna categoria di personale della scuola.



Dipartimento per l'istruzione

Personale docente ed educativo.

- (art.

Nei confronti di detto personale, stante il rinvio della contrattualizzazione dei profili disciplinari del relativo rapporto di lavoro, di cui si è già parlato (v., paragrafo A), la materia in questione era disciplinata dagli articoli 91-99 del D.P.R. n. 3 del 1957, già richiamati, in virtù dell'esplicito rinvio operato dall'articolo 506 del decreto legislativo n. 297 del 1994, nonché dalla legislazione successiva applicabile a tutti i pubblici dipendenti, tuttora vigente ed in cui si è fatto cenno sopra.

Da tale impianto emergevano due tipi di intervento cautelare: la sospensione obbligatoria e quella facoltativa.

La sospensione obbligatoria operava quando:

- era stata disposta dall'autorità giudiziaria procedente una misura cautelare restrittiva della libertà personale (art. 91, comma 1, seconda parte, D.P.R. n. 3/57, citato);
- il dipendente, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, era stato condannato anche con sentenza non definitiva, e, ancorché in costanza di sospensione condizionale della pena, per reati tassativamente indicati: peculato, concussione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari e corruzione di persona incaricata di pubblico servizio.

In presenza di queste fattispecie l'adozione del provvedimento cautelare era del tutto svincolata da qualsiasi valutazione dell'Amministrazione che doveva pertanto disporla ricorrendo a circostanze obiettive poste dalla norma. La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile - 3 maggio 2002, n. 145 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18—Prima serie speciale), dichiarava, tra l'altro, l'illegittimità del suddetto comma, nei sensi di cui in motivazione, nella parte in cui disponeva che la sospensione perdeva efficacia decorso il periodo di tempo pari a quello della prescrizione del reato.

Sempre con riferimento alle ipotesi di sospensione cautelare obbligatoria giova, altresì, evidenziare che ai sensi del comma 5, dell'articolo 506, sopra richiamato, la sospensione cautelare doveva essere disposta d'ufficio quando ricorreva uno dei casi ostativi alla candidatura presso organi elettivi delle regioni e degli enti locali, tassativamente contemplati dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n.

16. A seguito dell'abrogazione di quest'ultima disposizione da parte dell'articolo 274 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), in forza della norma finale dettata dal successivo articolo 275, il richiamo deve oggi intendersi riferito alle sole ipotesi individuate dall'articolo 15 del medesimo decreto legislativo.

La sospensione cautelare era invece facoltativa in due casi:

- Quando il dipendente era sottoposto ad un procedimento penale per un reato particolarmente grave (art. 91, comma 1, prima parte, D.P.R. n. 3/57, citato);
- quando ricorrevano gravi motivi, indipendentemente dalla loro rilevanza penale, «anche prima che sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare»

Regime giuridico ante riforma

f.manca



Dipartimento per l'istruzione

Articolo 92, comma 1, D.P.R. n. 3/57, cit.). La valutazione in ordine alla gravità dei motivi era rimessa al prudente apprezzamento dell'organo competente ad adottare il provvedimento.

In entrambe le suddette ipotesi di sospensione facoltativa, doveva essere compiuto un apprezzamento in merito all'interesse pubblico concretamente configurabile ed alla valutazione se esso fosse tale da richiedere l'allontanamento provvisorio del dipendente dal servizio. Diveniva rilevante, in particolare, sia la particolare gravità del reato, sia l'opportunità di adottare il relativo provvedimento con riguardo ai precedenti ed alla personalità del dipendente, ed all'interesse dei fruitori del servizio scolastico e dell'Amministrazione stessa.

Doveva comunque essere effettuata una tempestiva e rigorosa valutazione nei seguenti casi:

- a) nei confronti di chi era imputato di reati (609 bis - violenza sessuale - e seguenti del codice penale) in danno di minoriaffidati;
- b) quando la gravità dei reati contestati tendeva ad inficiare quell rapporto di fiducia intercorrente tra il dipendente e l'Amministrazione, tanto da non consentire la prosecuzione di un corretto rapporto di lavoro;
- c) quando i fatti contestati apparivano in evidente, palese contrasto con la funzione (dirigenziale, docente o amministrativa) istituzionalmente espletata o non conformi, in maniera grave, ai doveri specifici inerenti alla funzione stessa.

L'interesse del docente rimesso in libertà ad essere reintegrato nel posto di lavoro, pertanto, doveva essere comparato con l'eventuale pregiudizio che tale reintegro poteva arrecare alla regolarità del servizio e dal prestigio della scuola.

Il comma 4 del art. 506 del decreto legislativo n. 297 del 1994, citato, prevedeva poi una norma di chiusura volta a regolamentare quelle ipotesi residuali in cui la necessità del provvedimento cautelare derivasse da «ragioni di particolare urgenza». Detta norma, in particolare, disponeva che la sospensione cautelare potesse essere assunta dal direttore didattico o dal preside, sentito il collegio dei docenti per il personale docente, salvo convalida da parte dell'autorità competente cui il provvedimento doveva essere immediatamente comunicato. In mancanza di convalida entro il termine di dieci giorni dall'adozione, il provvedimento di sospensione si intendeva revocato di diritto.

La circolare ministeriale n. 72 del 19 dicembre 2006, recante le linee di indirizzo generali per i procedimenti e le sanzioni disciplinari nel comparto scuola, aveva chiarito che la competenza ad adottare i provvedimenti di sospensione cautelare, sia obbligatori che facoltativi, spettava al direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale o al dirigente munito di specifica delega.

Ricostruzione del sistema previgente secondo la Circolare del Ministro della pubblica istruzione 19 dicembre 2006, n. 72

Nei casi, ricordati sopra, in cui ricorrevano le «ragioni di particolare urgenza», da valutare con prudente ed attento apprezzamento, la medesima circolare affidava al dirigente scolastico la competenza ad adottare il provvedimento di sospensione e al direttore generale regionale quella relativa alla convalida.



Dipartimento per l'istruzione

Relativamente sempre a queste ultime ipotesi, va, infine, richiamato, l'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legge 7 settembre 2007, n. 147, convertito dalla legge 25 ottobre 2007, n. 176, che, innovando rispetto alla precedente disciplina, aveva previsto che la sospensione cautelare nei confronti del personale docente, fosse adottata dal dirigente scolastico senza la previa consultazione del collegio dei docenti. Il relativo provvedimento doveva essere «*immediatamente comunicato al dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale*» che entro i successivi dieci giorni procedeva alla convalida, «*pena la revoca di diritto della sospensione*» (cfr., il comma 4, dell'articolo 506, citato, come riformulato dal medesimo decreto legge).

Innovazioni introdotte dal decreto legge n. 147 del 2007

La norma di cui trattasi aveva anche regolato in modo esplicito la possibilità che la sospensione cautelare in parola riguardasse il dirigente scolastico, affidando il relativo potere al dirigente generale dell'ufficio scolastico regionale. Analogamente a quanto accadeva per i docenti, in mancanza di conferma entro il medesimo termine sopra richiamato, il provvedimento si intendeva revocato di diritto (cfr., sempre il comma 4, dell'articolo 506, citato, come riformulato dal medesimo decreto legge).

Su tale impianto normativo, che secondo la ricostruzione ermeneutica effettuata nel presente paragrafo, avrebbe dovuto disciplinare la materia relativa alla sospensione cautelare anche dopo la riforma, impatta l'articolo 72 del decreto legislativo n. 150 del 2009, già richiamato. Ed infatti tale disposizione espungendo dall'ordinamento gli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 297 del 1994, travolge anche l'articolo 506, come riformulato dal decreto legge n. 147 del 2007, citato.

Articolo 72 del D.Lgs. n. 150 del 2009 e conseguenze negative delle abrogazioni disposte

Invero, il predetto articolo 72, nell'intento di ricondurre l'esercizio del potere disciplinare entro regole procedurali uniformi per tutte le amministrazioni, travalica la sua stessa ratio ispiratrice determinando, di fatto, nella materia di cui trattasi, un vuoto legislativo e il conseguente venir meno dei riferimenti giuridici specifici sui quali si basavano gli strumenti cautelari speciali attivabili nei confronti del personale docente ed educativo, soprattutto con riferimento alle ipotesi di sospensione determinate da gravi e urgenti motivi.

Considerato, peraltro, che l'azione disciplinare volta a reprimere le condotte antidoverose di detto personale è principalmente preordinata alla tutela dei valori fondamentali che la funzione educativa deve salvaguardare, l'esigenza di preservare il rapporto fiduciario che si instaura tra l'utente e l'istituzione che eroga il servizio dell'istruzione, assume tuttora per la comunità scolastica una rilevanza del tutto peculiare.

Necessità di colmare in via interpretativa il vuoto legislativo con riferimento al personale docente

Ne discende che, in presenza di comportamenti contrari ai doveri d'ufficio con carattere di particolare gravità, il suddetto rapporto rischierebbe di incrinarsi laddove venisse confermata la permanenza in servizio e, dunque, la possibilità di agire, di colui che di tali addebiti è chiamato a rispondere.

In effetti, proprio al fine di tutelare il "buon andamento" del servizio di istruzione, ai sensi dell'art. 97 Cost., e quindi di assicurare massima protezione ai beni-interessi sottesi al regolare e corretto esercizio della funzione educativa, l'ordinamento previgente aveva riconosciuto in capo all'Amministrazione il potere di adottare, anche prima che fosse esaurito o iniziato il procedimento disciplinare, specifici



Dipartimento per l'istruzione

provvedimenti di sospensione cautelare dall'esercizio delle funzioni, nel rispetto delle garanzie che devono essere comunque assicurate all'incolpato.

Alla luce delle considerazioni appena svolte, e in attesa che disposizioni più specifiche sulla materia siano introdotte in occasione del prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale docente, occorre dunque verificare se all'interno dell'ordinamento giuridico esistano i referenti normativi che giustificano la permanenza del potere di sospensione cautelare in capo all'Amministrazione, nonostante l'intervenuta abrogazione dell'articolo 506, più volte citato.

Al riguardo si deve ritenere che, stante la privatizzazione del lavoro pubblico, tale potere non sia più condizionato dall'esistenza di una norma ad hoc, ma possa ben trovare la propria legittimazione giuridica sulla base dei principi gius-lavoristici. Difatti, al di fuori dei casi specificamente previsti dalle norme legislative (si vedano le ipotesi considerate dalla già richiamata legge 27 marzo 2001, n. 97, applicabile a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche) o contrattuali (ad es., l'articolo 97 del CCNL Scuola 2006-2009, per il personale ATA, nonché gli articoli 17 e 18 del CCNL Area V 2006-2009, per i dirigenti scolastici), la sospensione cautelare va ritenuta, come nel settore privato, espressione del potere organizzativo e direttivo dell'Amministrazione datore di lavoro (articolo 2086 del codice civile), che trova il proprio fondamento costituzionale nel principio di libera iniziativa economica di cui all'articolo 41 della Carta fondamentale.

Questa ricostruzione emerge con chiarezza negli orientamenti sia della dottrina civilistica sia della giurisprudenza formati nel settore del lavoro privato, che, argomentando dal combinato disposto degli articoli 41 Cost. e 2086 codice civile, riconducono il fondamento dell'istituto all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e ne ancorano presupposti e limiti all'articolo 1206 del codice civile, che ammette la mora del creditore (*id est*, il datore di lavoro) solo nel caso in cui rifiuti la prestazione lavorativa senza un motivo legittimo, così escludendosi la *mora accipiendi*.

E ciò indipendentemente dal fatto che la sospensione cautelare sia espressamente prevista e disciplinata dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

È utile, al riguardo, richiamare le pronunce più significative.

La Suprema Corte, risolvendo in senso positivo la questione dell'ammissibilità della sospensione cautelare assunta in difetto di specifiche disposizioni legali o contrattuali e al di fuori della correlazione con l'azione disciplinare, ha affermato la legittimità di disporla da parte del datore di lavoro in quanto rientra nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo riconosciuto dall'articolo 41 Cost. (si veda, per tutte, Cass. lav. 4 marzo 1998, n. 2361). Ad avviso dei giudici, la ratio di tale provvedimento risiede in un duplice motivo: «*non solo il tempo necessario per valutare il comportamento in vista di provvedimenti disciplinari, ma anche, indipendentemente, il riflesso, sull'organizzazione interna e sulla immagine esterna dell'impresa, del mantenimento in azienda di un lavoratore colpito ad es. da accuse oggetto di indagine penale. [...] Ricondotto il rifiuto della prestazione del lavoratore alla "mora accipiendi", esso comporta per il datore di lavoro, se non giustificato o non più giustificato (come ad es. nel caso di esito favorevole al datore di lavoro del procedimento penale che ha*

Ricorso ai principi gius-lavoristici in assenza di norme specifiche

Sospensione cautelare come espressione del potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e come rifiuto legittimo della prestazione lavorativa: articoli 2086 e 1206 del codice civile

Orientamenti dottrinali e giurisprudenziali nel settore privato



Dipartimento per l'istruzione

motivato la sospensione), l'obbligo di risarcire i danni subiti dal dipendente. L'entità e tipicità di tali danni (ad es. quelli associati alla dequalificazione professionale) possono tradursi in una delimitazione dell'estensione del motivo legittimo rispetto a rapporti obbligatori diversi da quelli di lavoro subordinato, ma non sembra dubbio che la sottoposizione del dipendente a procedimento penale possa costituire, in funzione del tipo di addebito, un legittimo motivo di interruzione dell'esecuzione del rapporto indipendentemente dalle determinazioni (esclusione della rilevanza disciplinare dei fatti addebitati, instaurazione di procedimento disciplinare, attesa dell'esito del procedimento penale) adottate dal datore di lavoro sul piano disciplinare».

Da tali principi ne discende che:

- a) la sussistenza di disposizioni ad hoc non è una condizione necessaria per riconoscere in capo al datore di lavoro pubblico il potere di sospensione cautelare, dovendosi ricondurre tale potere nel più ampio potere organizzativo e direttivo a questi riconosciuto ai sensi del combinato disposto degli articoli 41 Cost. e 2086 codice civile;
- b) in assenza delle medesime disposizioni, gli effetti di una sospensione cautelare che si riveli ingiustificata possono essere regolati dalla normativa civilistica sul contratto e, specificamente, dall'articolo 1206 del codice civile.

Di conseguenza, l'abrogazione dell'articolo 506 del D.Lgs. n. 297 del 1994, non determina l'impossibilità giuridica di sospendere cautelativamente il personale docente ed educativo, perché i relativi provvedimenti sono espressione del potere organizzativo e direttivo dell'Amministrazione, costituzionalmente garantito; ma neppure di definirne presupposti, effetti e limiti, in quanto essi sono rinvenibili nelle norme generali sul contratto.

Con riferimento ai presupposti sostanziali in presenza dei quali è ammesso l'esercizio del potere cautelare in esame, si è detto che l'articolo 1206 c.c. ammette il rifiuto della prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro solo in presenza di un motivo legittimo.

Nei confronti del personale docente ed educativo, sono suscettibili di integrare tale presupposto:

Presupposti e limiti della sospensione cautelare del personale docente

- le esigenze cautelari connesse con un procedimento penale in corso e/o con un procedimento disciplinare attivato oppure di imminente attivazione;
- il rilievo dell'interesse pubblico garantito attraverso il provvedimento di sospensione. Si tratta di valutare, pur con l'incertezza circa l'esito dell'accertamento penale o della vicenda, in relazione al tipo di reato e al tipo di soggetto passivo (ad esempio, la violenza sessuale nei confronti di alunni), il grave pregiudizio e turbamento provocato (per gli alunni), nonché i riflessi negativi che la permanenza del docente in servizio può causare alla serenità dell'ambiente scolastico.

Questa impostazione trova un supporto interpretativo nella lettera del primo comma dell'articolo 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, come novellato dal D.Lgs. n. 150 del 2009, che, come già visto nel paragrafo C, consente la sospensione del procedimento disciplinare concomitante con il procedimento penale, solo in



Dipartimento per l'istruzione

relazione alle infrazioni di maggiore gravità, facendo salva, in tali casi, la facoltà di sospendere o di adottare altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

Si deve, dunque, ritenere che il legislatore abbia voluto ricollegare l'esercizio del potere cautelare al ricorrere di uno dei presupposti che legittimano la sospensione del procedimento disciplinare:

- la gravità dell'infrazione commessa, tale da giustificare astrattamente e con valutazione ex ante il licenziamento del dipendente;
- la contestuale pendenza di un procedimento penale;
- la particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
- la non sufficienza degli esiti dell'istruttoria disciplinare a motivare l'irrogazione della sanzione.

La ricorrenza di tali presupposti costituisce la condizione necessaria ma non sufficiente a integrare il motivo legittimo di cui all'articolo 1206 codice civile, citato, perché l'Amministrazione sarà comunque tenuta a dar conto, nella motivazione del provvedimento cautelare, anche di tutti gli elementi di pregiudizio che derivano dalla permanenza in servizio del docente.

Necessità di motivare in ordine ai pregiudizi che deriverebbero dalla permanenza in servizio del docente

In coerenza con le considerazioni appena svolte, che trovano un valido ancoraggio giuridico nelle indicazioni ricavabili dal citato articolo 55-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, si deve ritenere non consentito, contrariamente a quanto affermato dalla giurisprudenza di legittimità per il settore privato (si veda più sopra), il ricorso alla sospensione o alle altre misure cautelari prima e a prescindere dall'attivazione di un procedimento disciplinare o dalla pendenza di un procedimento penale a carico del docente.

Per quanto riguarda gli effetti della sospensione cautelare dal servizio sulla retribuzione, l'intervenuta abrogazione, oltre che dell'articolo 506, dell'articolo 507 del D.Lgs. n. 297 del 1994, che rinviava alle disposizioni contenute negli articoli 82 e 92 del D.P.R. n. 3 del 1957, determina la necessità di ricorrere all'applicazione analogica della norma, non abrogata dalla riforma, che disciplina le ricadute economiche della sospensione dall'insegnamento, quale sanzione disciplinare. L'articolo 500 del D.Lgs. n. 297 del 1994, sotto la rubrica "Assegno alimentare", dispone al riguardo che «nel periodo di sospensione dall'ufficio è concesso un assegno alimentare pari alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia». La concessione di tale assegno è disposta «dalla stessa autorità competente ad infliggere la sanzione».

Effetti economici: applicazione analogica dell'articolo 500 del D.Lgs. n. 297 del 1994

Si deve, infatti, ritenere che la ratio che ha indotto il legislatore a disciplinare gli effetti economici della sospensione disciplinare dal servizio lo avrebbe portato a regolare nello stesso modo gli effetti economici della sospensione cautelare dal servizio sicché l'applicazione analogica del citato art. 500 trova solida giustificazione. In entrambi i casi si tratta, invero, di contemperare l'interesse del datore di lavoro (alla reazione disciplinare in un caso ed alle ragioni cautelari nell'altro caso) con l'interesse del lavoratore a disporre comunque di una fonte economica di sostentamento (art. 36 Cost.).



Dipartimento per l'istruzione

Con riferimento alla durata della sospensione cautelare essa va commisurata alla permanenza delle ragioni che l'hanno resa necessaria. Pertanto, si deve ritenere che i relativi effetti cessino con la definizione del procedimento penale e/o disciplinare dai quali sia originata. Tuttavia, rimane fermo il limite di durata massima previsto dall'articolo 9 della legge 7 febbraio 1990, n. 19, il quale dispone che «quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa del procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore ad anni cinque. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto». Non è quindi necessario che nell'atto con cui si dispone la sospensione cautelare sia indicata tale durata massima, poiché la cessazione degli effetti opererebbe comunque automaticamente.

**Termine
massima** **didurata**

In coerenza con la ricostruzione ermeneutica sin qui delineata e tenuto conto, in particolare, che la sospensione cautelare di cui trattasi, come già chiarito sopra, può essere disposta solo in presenza di determinati presupposti che, in linea di massima e fatto salvo l'esito del procedimento disciplinare o penale, coincidono con una situazione di gravità tale da giustificare astrattamente e con valutazione ex ante il licenziamento del docente (destituzione), si ritiene che titolare del relativo potere sia il direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale.

**Direttore generale
dell'USR titolare del
potere di sospensione
cautelare**

Si deve, tuttavia, considerare che nei casi di particolare gravità la distanza di quest'ultimo organo dal contesto in cui i fatti rilevanti si sono verificati, pregiudichi il carattere d'urgenza connotato allo strumento cautelare, impedendo in concreto la possibilità di un allontanamento immediato del docente dalla propria sede di servizio finalizzato a ripristinare il clima di serenità. In tali ipotesi, proprio la necessità di assicurare massima protezione ai beni-interessi sottesi al regolare e corretto esercizio della funzione educativa, richiede che la sospensione cautelare sia provvisoriamente disposta dal dirigente scolastico nell'esercizio dei poteri datoriali riconosciuti dal più volte citato articolo 2086 del codice civile.

**Sospensione cautelare
provvisoria disposta
dal dirigente
scolastico nei casi di
urgenza**

Il provvedimento provvisoriamente adottato perde automaticamente efficacia se entro i successivi dieci giorni il direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale, organo titolare in via definitiva del potere, non ha provveduto alla sua convalida o lo ha revocato.

**Convalida o revoca
del provvedimento
d'urgenza**

Il dirigente scolastico deve chiaramente esplicitare, nella motivazione del provvedimento, la gravità dell'infrazione commessa, le ragioni di particolare urgenza che giustificano la sospensione cautelare, la natura provvisoria di quest'ultima e il termine entro cui la stessa dovrà essere necessariamente convalidata o revocata dal direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale.

**Obbligo di
motivazione**

Nel caso di mancata convalida o revoca da parte del direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale del provvedimento d'urgenza adottato dal dirigente scolastico, l'insegnante sospeso è immediatamente reintegrato in servizio con il riconoscimento del trattamento economico integrale e salve le azioni a tutela dei diritti eventualmente lesi previste dalle disposizioni di legge vigenti.

**Effetti della mancata
convalida o revoca del
provvedimento
d'urgenza**



Dipartimento per l'istruzione

Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

Per il personale ATA, la norma cui si deve fare riferimento permane l'articolo 97 del vigente C.C.N.L., Comparto scuola, 2006/2009, che non risulta inciso dalla riforma del 2009. La richiamata norma contrattuale disciplina i presupposti e i limiti della sospensione cautelare, obbligatoria e facoltativa, in corso di procedimento penale, regolando altresì gli effetti del provvedimento sulla retribuzione del dipendente.

*Disciplina
contrattuale*

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione opera d'ufficio quando il lavoratore è sottoposto a misura restrittiva della libertà personale o a procedimento penale per i reati indicate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 267 del 2000.

Fuori da questi casi, l'Amministrazione può facoltativamente disporla quando il dipendente si astoria inviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 95, commi 8 e 9 del CCNL vigente.

Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.

Ai sensi del comma 7, del citato articolo 97, al dipendente sospeso deve essere corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

Per quanto riguarda la competenza ad adottare i relativi provvedimenti si rinvia a quanto detto sopra a proposito del personale docente.

*Organo titolare del
potere di sospensione:
rinvio*

Personale con qualifica dirigenziale.

Per i dirigenti scolastici presupposti, limiti ed effetti retributivi della sospensione cautelare in pendenza di procedimento disciplinare e penale sono disciplinati, rispettivamente, dagli articoli 17 e 18 del C.C.N.L. 2006/2009.

*Disciplina
contrattuale*

A norma dell'articolo 17 l'Amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre, con espressa motivazione, la sospensione cautelare dal lavoro, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

Dalla disposizione contrattuale in esame si ricava che la sospensione cautelare del dirigente:



Dipartimento per l'istruzione

- è ammessa solo in concomitanza di un procedimento disciplinare, escludendosi la possibilità che sia disposta dall'Amministrazione anteriormente alla sua attivazione;
- è condizionata dalla necessità di espletare ulteriori approfondimenti istruttori sui fatti addebitati al dirigente;
- è soggetta a un limite temporale ristretto perché non può durare oltre trenta giorni;
- non incide sulla retribuzione perché deve essere garantito il trattamento economico complessivo in godimento.

L'articolo 18, invece, disciplina le ipotesi di sospensione cautelare obbligatoria e facoltativa del dirigente scolastico in caso di procedimento penale. Senza entrare nel dettaglio delle disposizioni ivi contenute, alle quali si rinvia, è utile evidenziare che nelle fattispecie individuate dalla norma l'esercizio del potere cautelare comporta per il dirigente scolastico, oltre alla sospensione dal servizio e dall'incarico, la privazione della retribuzione, con conseguente corresponsione di un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, della retribuzione individuale di anzianità o del maturato economico annuo, ove spettante, nonché degli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

La competenza ad adottare il provvedimento cautelare nei confronti dei dirigenti scolastici spetta al direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale.

Organo titolare del potere di sospensione

≈

Le indicazioni applicative che precedono, basate su una ricostruzione complessiva dell'istituto in esame, consentono di colmare le incertezze interpretative create dall'abrogazione dell'articolo 506, del decreto legislativo n. 297 del 1994 e di recuperare, con riguardo alla funzione educativa, profili rilevanti di coerenza sistemica.

È utile richiamare l'attenzione sul fatto che, fuori dall'ambito disciplinare, continua a sussistere, in quanto salvato dalle abrogazioni disposte dalla riforma, il potere di sospensione del dipendente disciplinato dall'articolo 468 del suddetto decreto legislativo, le cui disposizioni, nel regolare le fattispecie nelle quali si dà luogo ai trasferimenti d'ufficio per incompatibilità ambientale, prevedono espressamente la possibilità di adottare, nei confronti del dirigente scolastico e del personale docente, misure cautelari urgenti anche in corso d'anno scolastico.

Trasferimento d'ufficio per incompatibilità ambientale: sospensione cautelare nei casi di urgenza ex art. 468 del D.Lgs. 297/1994

Tali misure, infatti, prescindono dalla rilevanza disciplinare dei comportamenti e sono finalizzate alla garanzia della regolarità e continuità dell'azione amministrativa e del servizio erogato e alla tutela del prestigio, del decoro e del corretto funzionamento dell'istituzione scolastica.

La sospensione è disposta dal dirigente scolastico, sentito il collegio dei docenti, se trattasi di personale docente ed educativo, o da parte del dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale, se trattasi di dirigente scolastico.

Organo titolare del potere di sospensione



Dipartimento per l'istruzione

Il provvedimento deve essere immediatamente comunicato per la convalida al dirigente dell'ufficio scolastico regionale, se disposto nei confronti di personale docente ed educativo, ovvero al capo del competente dipartimento del Ministero, se riguarda dirigenti scolastici. In mancanza di convalida, e in ogni caso in mancanza di presentazione della richiesta di parere dell'organo collegiale competente, nel termine di dieci giorni dall'adozione, il provvedimento di sospensione è revocato di diritto.

Convalida

Qualora le ragioni d'urgenza di cui al comma 1, dell'articolo 468, di cui trattasi, siano dovute alla *«sussistenza di gravi e comprovati fattori di turbamento dell'ambiente scolastico e di pregiudizio del rapporto tra l'istituzione scolastica e le famiglie degli alunni, conseguenti a specifici comportamenti di uno o più docenti, lesivi della dignità delle persone che operano nell'ambito scolastico, degli studenti e dell'istituzione scolastica, tali da risultare incompatibili con la funzione educativa»*, il dirigente scolastico, nella garanzia del rispetto dei principi costituzionali e del principio di parità di trattamento di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, attuativo della direttiva 2000/78/CE, può adottare il provvedimento di sospensione **senza sentire il collegio dei docenti**.

**Casi di particolare
urgenza**

Nel caso in cui i fatti richiamati dalla disposizione in esame siano riferibili a comportamenti di dirigenti scolastici, il provvedimento di sospensione è adottato dal dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale e la convalida è operata, entro il termine di dieci giorni, dal capo del competente dipartimento del Ministero.

Nelle ipotesi considerate, è assicurato al docente o dirigente scolastico interessato il diritto al contraddittorio attraverso memorie difensive che devono essere prodotte all'organo competente a disporre la convalida, entro il termine di cinque giorni dall'adozione del provvedimento di sospensione. In mancanza di convalida, il medesimo provvedimento è revocato di diritto.

Diritto di difesa

A conclusione della presente circolare, si richiama l'attenzione delle SS.LL. sulle novità riguardanti la disciplina dei controlli. L'articolo 71 del decreto legislativo n. 150 del 2009, integrando quanto già previsto in materia dall'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001, amplia i poteri ispettivi del Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la creazione dell'**Ispettorato per la Funzione Pubblica**. Tale struttura, che può avvalersi della collaborazione della Guardia di Finanza, assume compiti di vigilanza e poteri di verifica, fra l'altro, anche sull'esercizio dei poteri disciplinari da parte degli organi dell'Amministrazione a ciò preposti.

**Ispettorato per la
Funzione Pubblica:
controlli sui
procedimenti
disciplinari**

Firmato

IL CAPODIPARTIMENTO
Giuseppe COSENTINO

Tabella 1 - Procedimento disciplinare per tutto il personale scolastico ai sensi del D.Lgs.150/2009

Sanzioni di minore entità			Sanzioni di maggiore entità		
Fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione non oltre 10gg.			Dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10gg. fino al licenziamento		
Art.69D.Lgs.150/2009;Art.55-bisD.Lgs.165/2001;Circolarepagg.6-7			Art.69D.Lgs.150/2009;Art.55-quaterD.Lgs.165/2001;Circolarepagg.7-8		
Organocompetente			Organocompetente		
A.T.A.	Dirigentescolastico	se la scuola è affidata a docente incaricato, entro 5 gg. dalla notizia dell'infrazione questi invia gli atti all'U.P.D.	A.T.A.	Ufficio per i procedimenti disciplinari pressol'U.S.R.	
Docenti			Docenti		
Dirigentiscollastici	Direttore generale dell'U.S.R.		Dirigentiscollastici	Direttore generale dell'U.S.R. previa istruttoria dell'U.P.D.	
1^ Fase: contestazione d'addebito			Entro e non oltre 20 gg. dalla notizia dell' infrazione		Entro e non oltre 40gg. dalla notizia dell'infrazione
			convocazione per contraddittorio con preavviso di almeno 10gg		Convocazione per contraddittorio con preavviso di almeno 20gg.
2^ Fase: svolgimento del procedimento			il dipendente può:		
			a) chiedere rinvio per grave documentato impedimento (se superiore a 10 gg. il termine di conclusione del procedimento slitta in misura corrispondente al periodo di impedimento)		
			b) presentarsi con procuratore o rappresentante sindacale		
			c) inviare memorie scritte		
3^ Fase: conclusione del procedimento			Entro 60 gg. dalla contestazione d'addebito (se il responsabile del procedimento ha qualifica dirigenziale)		Entro 120gg. dalla prima data di acquisizione dell'infrazione
			Entro 60 gg. dalla prima data di acquisizione dell'infrazione (se il procedimento è di competenza dell'U.P.D.)		
			I suddetti termini non tengono conto dell'eventuale sospensione del procedimento disposta nei seguenti casi:		
			1) grave ed oggettivo impedimento, su richiesta del dipendente, se maggiore di 10gg., (vedi 2^ Fase, lett.a)		
			2) le ipotesi eccezionali previste dall'art.55ter, comma 1, D.Lgs.165/01 nel caso di concomitanza con il procedimento penale (vedi pagina 2)		
PROVVEDIMENTO FINALE: IRROGAZIONE DELLA SANZIONE O ARCHIVIAZIONE					
La mancata osservanza dei termini comporta la decadenza per l'Amministrazione dell'azione disciplinare e per il dipendente dall'esercizio del diritto di difesa (Art.69D.Lgs.150/2009;Art.55-bis comma 2 D.Lgs.165/01; Circolare pag.6)					

Tabella 1 - Procedimento disciplinare per tutto il personale scolastico ai sensi del D.Lgs.150/2009

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimentop enale

art. 69 del D. Lgs. 150/2009; art. 55 ter del D.Lgs. 165/01; Circolare pagg.9-10

In linea generale, il procedimento disciplinare prosegue il suo iter anche in pendenza di un procedimento penale che riguardi in tutto o in parte le infrazioni contestate.

Casi eccezionali in cui, per le infrazioni di maggiore gravità, può essere disposta la sospensione:

gli accertamenti da compiere sono caratterizzati da particolare complessità (motivareadeguatamente)

l'U.P.D. all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione dellasanzione

E' fatta salva la possibilità di adottare la sospensione dal servizio o altre misure cautelari art. 55-ter, comma 1, del D.Lgs.165/2001

Il procedimento disciplinare sospeso riprende all'esito del procedimento penale

Casi di riapertura del procedimento disciplinare già concluso per effetto dell'esito del procedimento penale:

1) il procedimento penale si conclude con sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente non lo ha commesso.

Su istanza di parte proposta entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale

L'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

2) il processo penale si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna, mentre il procedimento disciplinare si era concluso con l'archiviazione.

D'ufficio

L'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

3) La sentenza irrevocabile di condanna dispone che il fatto addebitabile al dipendente comporta la sanzione del licenziamento in sede disciplinare, mentre ne è stata applicata una diversa (cfr., i commi 2 e 3 dell'articolo 55-ter, citato).

D'ufficio

L'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

Termini

Riapertura delprocedimento

Entro 60 gg.dalla comunicazione della sentenza all'Amm.o dalla presentazione dell'istanza di riapertura

Conclusione delprocedimento

entro180gg.dalla ripresa o dalla riapertura

Tabella 2 - Personale A.T.A. : infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare

Obblighi del dipendente

Art. 92, comma 3, del CCNL 2006/2009

A seconda della gravità dell'infrazione, l'inosservanza dei suddetti obblighi comporta l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Art. 93 del CCNL 2006/2009

- a) rimprovero verbale
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso

Nuovi illeciti disciplinari

Art. 69 D.Lgs. 150/2009; art. 55-bis, co.7; Art. 55-quater; Art. 55-sexies e Art. 55-septies del D.Lgs. 165/2001 (Circolare pagg. 7-8 e pagg.10-14)

1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art. 55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/01)

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni

2) violazione di obblighi legati alla prestazione lavorativa - stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento alla quale consegue la condanna della P.A. al risarcimento del danno (art. 55-sexies, co. 1, D.Lgs. 165/01)

sanzione: ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.**

3) comportamento che cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertata dall'Amm.ne, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle AA.PP. (art. 55-sexies, co. 2, del D.Lgs. 165/2001)

sanzione: collocamento in disponibilità con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

4) Prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amm.ne formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, una valutazione di insufficiente rendimento, a causa della reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amm.ne di appartenenza o dai codici di comportamento

Tabella 2 - Personale A.T.A. : infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare

Nuovi illeciti disciplinari(segue)

5) Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

6) Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

sanzione: licenziamento con preavviso.

7) Falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

8) Falsità documentali o dichiarative connesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressione di carriera;

9) Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o minacciose o ingiuriose o moleste o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

10) Condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

sanzione: licenziamento senza preavviso.

Assenze per malattia - Nuove modalità di controllo e certificazione

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, co.7; art. 55-septies D.Lgs. 165/2001 - Circolare pagg.12-13)

il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3

L'INOSSERVANZA DI TALE OBBLIGO COSTITUISCE ILLECITO DISCIPLINARE

sanzione: ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, ove non diversamente stabilito dal CCNL

Tabella 2 - Personale A.T.A. : infrazioni, sanzioni disciplinari e sospensione cautelare

Sospensione cautelare	
Art. 97 del C.C.N.L. 2006/2009 (art. 69 D.Lgs. 150/2009, art. 55-ter D.Lgs. 165/2001 - Circolare pagg. 15 e23)	
Obbligatoria	
1) l'autorità giudiziara emette un provvedimento restrittivo della libertà personale. In questo caso il provvedimento perdura in coincidenza con lo stato di detenzione o comunque con lo stato restrittivo dellalibertà. 2) il dipendente ha commesso uno dei reati indicati dall'art. 58 del D.lgs.267/2000.	
Facoltativa	
il dipendente è stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ai sensi dell'art. 95, commi 8 e 9, del CCNLvigente.	
Organocompetente	
Direttore generale dell'U.S.R.	
Dirigente scolastico In casi di particolare urgenza, con provvedimento provvisorio motivato trasmesso tempestivamente al Direttore generale dell'USR per la convalida o la revoca da efferttuarsi entro 10 gg. dall'adozione del medesimo provvedimento. In caso di revoca o mancata convalida, la sospensione cautelare diviene inefficace e il dipendente è immediatamente reintegrato in servizio con il riconoscimento dell'intero trattamento economico spettante, e fatte salve le azioni di tutela dei diritti eventualmentetesi.	
Durata	
E' commisurata alla permanenza delle ragioni che l'hanno resa necessaria. Tuttavia, quando sia stata adottata a causa del procedimento penale, non può comunque superare il termine massimo di 5 anni previsto dall'articolo 9, Legge 19/1990 (Circolare, pag.22).	

Tabella 3 - Personale docente: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Il potere disciplinare deve essere effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose e non a sindacare, neppure indirettamente, l'autonomia della funzione docente (Circolare pagg.6-8)

Fino all'entrata in vigore del prossimo CCNL, continuano a valere le infrazioni e sanzioni previste dal D.Lgs.297/94, artt.49 e ss (Circolare pagg. 3-5, 8, 10-14)

- a) l'avvertimento scritto;
- b) la censura;
- c) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese;
- d) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi;
- e) la sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio per un periodo di sei mesi e l'utilizzazione, trascorso il tempo di sospensione, per lo svolgimento di compiti diversi da quelli inerenti alla funzione docente odirettiva;
- f) destituzione

Nuovi illeciti disciplinari

Art.69 D.Lgs.150/2009; art.55-bis, co.7; Art.55-quater; Art.55-sexies e Art.55-septies del D.Lgs.165/2001 (Circolare pagg.7-8 e 10-14)

1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art.55-bis, comma 7, D.Lgs.165/01)

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell' illecito contestato, fino ad un Massimo di 15 giorni

2) violazione di obblighi legati alla prestazione lavorativa - stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento alla quale consegue la condanna della P.A. al risarcimento del danno (art.55-sexies, co.1, D.Lgs.165/01)

sanzione: ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

3) Comportamento che cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertata dall'Amm.ne, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle AA.PP. (art.55-sexies, co.2, del D.Lgs.165/2001).

sanzione: collocamento indisponibilità con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Nelle more dell'attuazione dell'art.74, comma 4, D.Lgs.150/2009, continua ad applicarsi l'art.512 del D.Lgs.297/1994 (Circolare, pag.13)

4) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amm.ne ha formulato una valutazione di insufficiente rendimento, a causa della reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amm.ne di appartenenza o dai codici di comportamento

sanzione: licenziamento con preavviso.

Nelle more dell'attuazione dell'art.74, comma 4, D.Lgs.150/2009, continua ad applicarsi l'art.512 del D.Lgs.297/1994 (Circolare pag.12)

Tabella 3 - Personale docente: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Nuovi illeciti disciplinari (segue)

5) Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

6) Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

sanzione: licenziamento con preavviso.

7) Falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

8) Falsità documentali o dichiarative connesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressione di carriera;

9) Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o minacciose o ingiuriose o moleste o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

10) Condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

sanzione: licenziamento senza preavviso.

Assenze per malattia - Nuove modalità di controllo e certificazione

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, co. 7 art. 55-septies D.Lgs. 165/2001 - Circolare pagg. 12-13)

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3

L'INOSSERVANZA DELL'OBBLIGO COSTITUISCE ILLECITO DISCIPLINARE

sanzione: ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, ove non diversamente stabilito dal CCNL

Tabella 3 - Personale docente: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Sospensione cautelare

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, art. 55-ter D.Lgs. 165/2001- Circolare pagg.15-22)

In base alle indicazioni ricavabili dall'art. 53-ter, comma 1, del D.Lgs. 165/01, si deve ritenere non consentito il ricorso alla sospensione dal servizio o ad altre misure cautelari prima e a prescindere dall'attivazione di un procedimento disciplinare o dalla pendenza di un procedimento penale a carico del docente.

Presupposti

- a) gravità dell'infrazione commessa, tale da giustificare astrattamente e convalutazione ex ante il licenziamento del dipendente;
- b) contestuale pendenza di un procedimento penale;
- c) particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente;
- d) non sufficienza degli esiti dell'istruttoria disciplinare a motivare l'irrogazione della sanzione.

Esigenze cautelari

- a) le esigenze cautelari connesse con un procedimento penale in corso e /o con un procedimento disciplinare attivato oppure di imminente attivazione;
- b) il rilievo dell'interesse pubblico garantito attraverso il provvedimento di sospensione. Si tratta di valutare, pur con l'incertezza circa l'esito dell'accertamento penale o della vicenda, in relazione al tipo di reato e al tipo di soggetto passivo (ad esempio, la violenza sessuale nei confronti di alunni), il grave pregiudizio e turbamento provocato (per gli alunni), nonché i riflessi negativi che la permanenza del docente in servizio può causare alla serenità dell'ambiente scolastico.

Organocompetente

Direttore generale dell'U.S.R.

Dirigente scolastico

In casi di particolare urgenza, con provvedimento provvisorio motivato, trasmesso tempestivamente al Direttore generale dell'USR per la convalida o la revoca da effettuarsi entro 10 gg. dall'adozione del medesimo provvedimento. In caso di revoca o mancata convalida, la sospensione cautelare diviene inefficace e il dipendente è immediatamente reintegrato in servizio con il riconoscimento dell'intero trattamento economico spettante, e fatte salve le azioni di tutela dei diritti eventualmente lesi.

Motivazione del provvedimento d'urgenza

- gravità dell'infrazione commessa;
- ragioni di particolare urgenza che giustificano la sospensione cautelare;
- natura provvisoria della sospensione cautelare;
- termine entro cui deve essere convalidata dal Direttore generale dell'USR.

Durata

E' commisurata alla permanenza delle ragioni che l'hanno resa necessaria. Tuttavia, quando sia stata adottata a causa del procedimento penale, non può comunque superare il termine Massimo di 5 anni previsto dall'articolo 9, Legge 19/1990 (Circolare, pag. 22).

Tabella 4 - Dirigenti scolastici: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Obblighi per i dirigenti scolastici

art. 14 del CCNL2006/2009

In proporzione della gravità dell'infrazione, l'inosservanza dei suddetti obblighi comporta, l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

Artt.15 e 16 del CCNL.2006/2009 (codice disciplinare)

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 150 ad un massimo di €350,00;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, come previsto dall'art. 16 (Codice disciplinare) del medesimo C.C.N.L.;
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
- Il co.4 dell'art.15 del CCNL2006/2009 precisa, altresì, che non può tenersi conto, a fine di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Nuovi illeciti disciplinari

Art. 69 D.Lgs. 150/2009; art. 55-bis, co.7; Art. 55-quater; Art. 55-sexies e Art. 55-septies del D.Lgs. 165/2001 (Circolare pagg. 7-8 e 10-14)

1) rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (art.55-bis, comma 7, D.Lgs.165/01)

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in proporzione alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni

2) omissioni e ritardi nell'esercizio dell'azione disciplinare; valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate (art.55-sexies, comma 3, D.Lgs.165/2001)

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi e mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione

Presidi incaricati

sanzione: ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi, o, in caso diversamente stabilito dal CCNL

3) violazione di obblighi legati alla prestazione lavorativa - stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento alla quale consegue la condanna della P.A. al risarcimento del danno (art.55-sexies, co.1, D.Lgs.165/01)

sanzione: ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.**

4) Comportamento che aggravi il danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertata dall'Amm.ne, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle AA.PP. (art.55-sexies, co.2, del D.Lgs.165/2001)

sanzione: collocamento indisponibilità con privazione del diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Tabella 4 - Dirigenti scolastici: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Nuovi illeciti disciplinari(segue)

5) Prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amm.ne formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, una valutazione di insufficiente rendimento, a causa della reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amm.ne di appartenenza o dai codici di comportamento

6) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

7) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

sanzione: licenziamento con preavviso.

9) Falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

10) Falsità documentali o dichiarative connesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro o di progressione di carriera;

11) Reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o minacciose o ingiuriose o moleste o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

12) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

sanzione: licenziamento senza preavviso.

Assenze per malattia - Nuove modalità di controllo

(art. 69 D.Lgs. 150/2009, co.7 art. 55-septies D.Lgs. 165/2001- Circolare pagg.12-13)

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3

L'INOSSERVANZA DI TALE OBBLIGO COSTITUISCE ILLECITO DISCIPLINARE

sanzione: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di tre mesi e mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione

Tabella 4 - Dirigenti scolastici: infrazioni, sanzioni e sospensione cautelare

Sospensione cautelare

Art. 17, 18 e 19 del C.C.N.L. 2006/2009 (art. 69 D.Lgs. 150/2009, art. 55-ter D.Lgs. 165/2001 - Circolare pagg. 15 e 23-25)

Facoltativa

1) qualora si ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati. La sospensione, debitamente motivata, è disposta in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente. Il dirigente ha diritto alla corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e il periodo di sospensione è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio (Art. 17, C.C.N.L. 2006/2009)

durata fino ad un massimo di 30 giorni

2) quando, in pendenza di procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o qualora il periodo di restrizione della libertà personale sia cessato, l'Amministrazione ritiene utile disporre la sospensione del procedimento disciplinare fino alla conclusione del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001. In quest'ultimo caso può essere disposta la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (Art. 18, comma 2, C.C.N.L. 2006/2009)

durata: fino al termine del procedimento penale

3) quando, decorso il tempo Massimo di 5 anni per la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento penale riguardi reati che comportino, se accertati, la sanzione disciplinare del licenziamento e la permanenza in servizio arrechi pregiudizio all'immagine dell'Amm.ne, a causa del discredito che potrebbe derivare presso gli utenti e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività (Art. 18, comma 6, C.C.N.L. 2006/2009)

durata: fino al termine del procedimento penale, con valutazione a cadenza biennale

Obbligatoria

1) il dirigente è colpito da misura restrittiva della libertà personale (art. 18, comma 1, C.C.N.L. 2006/2009)

durata: fino al perdurare dello stato di restrizione della libertà personale

2) in presenza dei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, art. 58, comma 1, lett. a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e) e art. 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c). E' fatta salva l'applicazione del licenziamento prevista dall'art. 16, comma 10 del C.C.N.L. 2006/2009, qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale (Art. 18, comma 3, C.C.N.L. 2006/2009)

3) nel caso dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. 97/2001; resta ferma l'applicabilità della sanzione del licenziamento, prevista dall'art. 16, comma 10 del C.C.N.L., qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale (art. 18, comma 4, C.C.N.L. 2006/2009)

durata: è commisurata alla permanenza dell'eragioni che l'hanno resa necessaria. Tuttavia, quando sia stata adottata a causa del procedimento penale, non può comunque superare il termine Massimo di 5 anni previsto dall'articolo 9, Legge 19/1990, con esclusione del punto 3 "sospensione facoltativa" (Circolare, pag. 22).

Organocompetente

Direttore generale dell'U.S.R.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DFP 0057098 P-1.2.3.3

del 23/12/2010



5311653

Alle Amministrazioni pubbliche di cui
all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001

CIRCOLARE N. 14/2010

OGGETTO: d.lgs. n. 150 del 2009 – disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare – problematiche applicative.

1. Premessa.

Come noto, con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state apportate importanti innovazioni in tema di infrazioni, sanzioni disciplinari, procedimento disciplinare e rapporti con il procedimento penale. In particolare, l'art. 69 del citato decreto ha sostituito l'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 ed ha introdotto gli artt. da 55 *bis* a 55 *novies* nel corpo del medesimo testo normativo, mentre l'art. 72 ne ha abrogato l'art. 56.

Le nuove norme hanno carattere generale; la loro applicazione, infatti, riguarda tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, come chiarito dall'art. 74, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, secondo cui: *“Gli articoli (...) 69 (...) rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere l) ed m), della Costituzione.”* e dall'art. 55, comma 1, del citato d.lgs. n. 165, il quale prevede che *“Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti fino all'art. 55 octies (...) si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.”*. La nuova disciplina riguarda solo il personale rientrante nel campo di applicazione del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia il personale dipendente c.d. “privatizzato” e soggetto alla disciplina dei contratti collettivi di comparto; rimane pertanto invariato il regime della responsabilità, del procedimento e delle sanzioni disciplinari per il personale ad ordinamento pubblicistico, di cui all'art. 3 del medesimo decreto.

Sempre il citato art. 55, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce poi che le disposizioni di cui agli artt. da 55 a 55 *octies* costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, c.c.. Ciò significa, in primo luogo, che tali disposizioni non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva, la quale può disciplinare la materia nei limiti di quanto consentito dalla legge e negli ambiti non riservati alla legge stessa (infrazioni e sanzioni, per quanto non previsto nelle disposizioni in esame,



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

procedure di conciliazione non obbligatoria, procedimento per l'irrogazione delle sanzioni ai dirigenti nei casi di cui agli artt. 55 *bis*, comma 7, e 55 *sexies*, comma 3, sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente incolpato, altri aspetti relativi al rapporto di lavoro inerenti la materia). Inoltre, la disciplina legale prevale sulla disciplina sostanziale contenuta nei contratti collettivi, compresa quella dei contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma (15 novembre 2009) e, in presenza di clausole contrattuali difformi, si verifica la sostituzione della clausola nulla con integrazione del suo contenuto ad opera della fonte di legge. Questo meccanismo di sostituzione ha carattere automatico e, pertanto, produce i suoi effetti già a livello di applicazione della norma da parte dell'operatore, senza la necessità di un accertamento preventivo della nullità della clausola da parte del giudice.

Con la presente circolare si intende fornire dei chiarimenti su alcuni aspetti problematici di interpretazione o applicazione della disciplina, in considerazione dei quesiti sottoposti al Dipartimento della funzione pubblica.

2. La pubblicità del codice disciplinare.

L'art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 impone ai datori di lavoro di portare *"a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti"* il codice disciplinare, cioè l'insieme delle norme, in particolare di derivazione contrattuale, *"relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse"*. L'articolo non è stato direttamente richiamato nel corpo delle norme che dopo la riforma disciplinano la materia delle infrazioni e sanzioni disciplinari, ma la sua portata deve intendersi comunque estesa anche ai datori pubbliche amministrazioni, sia perché la regola della previa pubblicazione è contenuta nei contratti collettivi di comparto sia perché il comma 2 dell'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, come di seguito si vedrà, prevede una norma sulle modalità di pubblicazione che sottende la vigenza dell'obbligo di pubblicità.

L'adempimento - la *ratio* della cui obbligatorietà è da ricercare nella necessità che sia assicurata a tutti lavoratori la conoscenza del sistema delle regole dell'organizzazione di appartenenza affinché abbiano consapevolezza della responsabilità perseguibile sul piano disciplinare per le eventuali violazioni - per costante e consolidata giurisprudenza, è imprescindibile e propedeutico ai fini della corretta attivazione dei procedimenti disciplinari e dell'irrogazione delle sanzioni.

Come accennato, l'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare è stato sancito - sulla base del richiamo all'art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 contenuto nel precedente art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 - dalla contrattazione collettiva del settore pubblico: tra gli altri, lo prevede l'art. 13, comma 8, del CCNL 12 giugno 2003 del comparto ministeri; l'art. 16, comma 10, del CCNL 9 ottobre 2003 del comparto enti pubblici non economici; l'art. 64, comma 8, del CCNL 17 maggio 2004 del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri; l'art. 3, comma 10, del CCNL 11 aprile 2008 del comparto regioni-autonomie locali.

Le richiamate clausole contrattuali hanno disposto la tassatività e non fungibilità con altre forme della pubblicità realizzata tramite affissione. Pertanto, le amministrazioni - datori di lavoro hanno, sino ad ora, assolto l'obbligo tramite affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti i dipendenti.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. n. 150 del 2009 è, tuttavia, intervenuto in materia, modificando l'art. 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001. In particolare, il comma 2 del nuovo art. 55, come sostituito dall'art. 68 del d.lgs. n. 150 del 2009, prevede che *"La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro"*.

Le nuove disposizioni *"costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile..."*. Come detto nel paragrafo precedente, ciò comporta l'automatico inserimento nei contratti collettivi di tali disposizioni e la conseguente sostituzione delle clausole difformi. Peraltro, i CCNL stipulati dopo l'entrata in vigore della riforma hanno recepito il nuovo principio, modificando la pregressa disciplina e prevedendo che la pubblicazione avvenga mediante il sito istituzionale dell'amministrazione (es., art. 8 del CCNL 4 agosto 2010 per l'Unioncamere; art. 9 del CCNL 12 febbraio 2010 dell'area I della dirigenza; art. 7 del CCNL 22 febbraio 2010 per l'area II della dirigenza).

Ai sensi della nuova norma, pertanto, le amministrazioni possono assolvere all'obbligo di pubblicità del codice disciplinare mediante la pubblicazione sul sito *internet* istituzionale. Nella valutazione operata dal legislatore, che tiene conto della più recente evoluzione tecnologica delle modalità di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, tale pubblicazione è equivalente all'*"affissione in luogo accessibile a tutti"* di cui al citato art. 7, luogo che viene identificato dal menzionato art. 55 comma 2 nell'*"ingresso della sede di lavoro"*.

Le amministrazioni potranno completamente sostituire la pubblicità tramite affissione con la pubblicazione *on line* solo qualora l'accesso alla rete *internet* sia consentito a tutti i lavoratori, tramite la propria postazione informatica; infatti, deve essere tenuto presente che la pubblicazione risponde all'esigenza di porre il dipendente al riparo dal rischio di incorrere in sanzioni per fatti da lui non preventivamente conosciuti come mancanze.

Al riguardo, si raccomanda che il codice disciplinare venga pubblicato con adeguato risalto e indicazione puntuale della data, oltre che sull'*home page internet* anche di quella *intranet* dell'amministrazione, solitamente utilizzata per le comunicazioni interne del datore di lavoro, al fine di assicurarne la massima visibilità e conoscibilità. Si raccomanda inoltre alle amministrazioni di preconstituire una prova dell'avvenuta pubblicazione, al fine di poter sviluppare la difesa nell'ambito di un eventuale contenzioso, chiedendo alla struttura interna competente alla pubblicazione di comunicare formalmente l'avvenuto adempimento. Si segnala infine che, a seguito della riforma, la modalità alternativa alla pubblicazione sul sito è solo quella dell'affissione all'ingresso della sede di lavoro poiché solo questo luogo particolare è espressamente considerato dalla norma vigente.

Quanto ai contenuti della pubblicazione, si evidenzia che il codice disciplinare oggetto di pubblicità deve contenere sia le procedure previste per l'applicazione delle sanzioni sia le tipologie di infrazione e le relative sanzioni. La pubblicità deve poi riguardare anche il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, attesa l'idoneità delle sue regole ad integrare le norme contenenti le fattispecie di illecito disciplinare previste dai contratti collettivi e dalla legge.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

3. La titolarità dell'azione disciplinare:

a) il rafforzamento della competenza del dirigente;

La riforma ha voluto, in generale, valorizzare il ruolo del dirigente sottolineando i suoi poteri, tra cui anche quelli di valutazione, riconoscimento dei meriti e comminazione di sanzioni nei confronti del personale. In questo contesto, l'art. 55 *bis* ha ampliato la competenza del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora nella gestione del procedimento disciplinare, attribuendogliene la titolarità in riferimento ad ipotesi ulteriori rispetto a quella del rimprovero verbale e della censura, uniche situazioni in cui l'azione poteva essere esercitata da questo soggetto in base all'abrogato art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, dal comma 1 dell'art. 55 *bis*, risulta che quando il responsabile della struttura è un dirigente questi potrà procedere alla contestazione dell'addebito e all'irrogazione della sanzione, previo espletamento del relativo procedimento, per tutte le infrazioni "di minor gravità". Secondo la norma, rientrano nelle infrazioni di minor gravità quelle per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione sino a dieci giorni. Per le infrazioni di maggior gravità o nel caso in cui il responsabile della struttura non sia un dirigente, l'intera procedura deve essere svolta dall'ufficio procedimenti disciplinari. Rimane salva la competenza del responsabile della struttura, a prescindere dalla circostanza che si tratti di dirigente o non dirigente, di irrogare il rimprovero verbale, sanzione che, secondo il comma 1 dell'art. 55 *bis* in esame è soggetta alla disciplina della contrattazione collettiva, che prevede l'irrogazione senza particolari formalità.

E' opportuno chiarire che con l'espressione in "*possesso della qualifica di dirigente*" la norma fa riferimento non solo ai dipendenti reclutati ed inquadrati come dirigenti a tempo indeterminato, ma anche ai titolari di incarico dirigenziale con contratto a tempo determinato, con inclusione quindi dei soggetti preposti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 e ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n. 267 del 2000 per gli enti locali o di analoghe norme previste negli ordinamenti delle altre amministrazioni.

Per gli enti locali privi di qualifica dirigenziale, in linea con l'orientamento espresso dall'ANCI nelle prime linee guida relative all'applicazione del d.lgs. n. 150 del 2009, la competenza non sussiste invece in capo al dipendente titolare di posizione organizzativa cui siano state attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, comma 2, del d.lgs. n. 267 del 2000, poiché trattasi di soggetti non muniti di qualifica dirigenziale.

Si evidenzia l'importanza dell'osservanza della previsione normativa per le conseguenze che derivano dalla violazione della regola rispetto alla sanzione comminata. Infatti, la violazione di una norma di legge imperativa comporta la nullità della sanzione irrogata, come riconosciuto anche recentemente dalla giurisprudenza della Corte di cassazione, Sezione lavoro ("*E' nulla, perché in contrasto con norme di legge inderogabili sulla competenza, la sanzione disciplinare irrogata in esito a procedimento disciplinare instaurato da soggetto od organo diverso dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari*" Cass., Sez. lav., 5 febbraio 2004, n. 2168; Cassazione civile, Sez. lav., 30 settembre 2009, n. 20981).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

b) l'ufficio procedimenti disciplinari.

L'art. 55, al comma 4, stabilisce che *“Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari”*. La disposizione non ha portata innovativa rispetto al testo previgente; infatti, già l'art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993 aveva previsto l'individuazione di una competenza *ad hoc* per la gestione del procedimento disciplinare (U.P.D.). L'individuazione è rimessa alla discrezionalità organizzativa di ogni amministrazione e non è richiesta la costituzione di un apposito ufficio; infatti, la competenza si può svolgere anche nell'ambito di una struttura deputata a più ampie attribuzioni, ma si tratta comunque di una competenza da esercitare in via esclusiva.

La competenza del procedimento disciplinare spetta all'U.P.D. per le ipotesi in cui il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale e, comunque, per le infrazioni di maggior gravità. Non è specificato in questo caso se il responsabile dell'U.P.D. debba essere dirigente. E' chiaro che per le Amministrazioni dello Stato questa rappresenta la regola generale, mentre per gli enti locali privi della qualifica dirigenziale, frequentemente si presenta il caso di investitura di funzionari. In proposito, poiché il comma 4 del menzionato art. 55 *bis* per la costituzione degli U.P.D. fa rinvio al *“proprio ordinamento”*, negli enti locali privi di qualifica dirigenziale la responsabilità dell'ufficio può essere attribuita anche ai funzionari a cui sono assegnate le funzioni dirigenziali ai sensi del citato art. 109, comma 2, del d.lgs. n. 267 del 2000. Nell'ottica della riforma, la particolare professionalità radica la competenza funzionale del servizio, supplendo anche alla mancanza della qualifica (in riferimento al regime previgente la riforma e alle competenze dell'U.P.D. la Corte di cassazione ha avuto modo di affermare che *“alcuna norma prevede che dell'Ufficio procedimenti disciplinari debbano far parte dipendenti con qualifica almeno pari a quella degli incolpati, né esiste un principio secondo il quale soltanto siffatta composizione sarebbe idonea ad attuare il principio di imparzialità dell'amministrazione”*, Cass., Sez. lav., n. 10600 del 3 giugno 2004). Alternativamente, la scelta dell'ente locale potrebbe ricadere sull'attribuzione delle funzioni in questione al segretario comunale, opportunamente investito ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d), del medesimo decreto ovvero sulla costituzione di un U.P.D. in convenzione con altri enti, ai sensi dell'art. 30, comma 4, del testo unico.

Si rileva che la disposizione in esame, a differenza della norma contenuta nel comma 4 dell'abrogato art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, non prevede più espressamente che l'ufficio competente dia avvio al procedimento a seguito della *“segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora”*, essendo stato eliminato questo inciso. Con la riforma risulta chiaro che l'ufficio si attiva non solo nei casi in cui pervenga tale segnalazione, ma anche nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. Ciò si evince dalla seconda parte del medesimo comma, in cui si ancora la decorrenza del termine per la contestazione dell'addebito dalla ricezione degli atti o dall'acquisizione *aliunde* della notizia dell'infrazione.

Una volta investito correttamente della procedura da parte del dirigente, l'U.P.D. sarà tenuto a svolgere il procedimento sulla base dell'istruttoria; l'esito dello stesso potrà portare o all'archiviazione o all'irrogazione della sanzione appropriata, che potrà consistere anche in una sanzione di minore gravità (ossia inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione sino a dieci giorni), benché in astratto questa rientri nella competenza del dirigente rimettente.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

4. L'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti, con particolare riferimento agli illeciti della mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente e del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare.

L'art. 55 comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che: *“Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.”*

La disposizione contiene una norma speciale relativa a specifiche infrazioni ascrivibili ai dirigenti, ponendo una deroga al regime ordinario sulla competenza per l'irrogazione delle relative sanzioni. Gli illeciti sono quelli previsti dall'art. 55 bis, comma 7, e dall'art. 55 sexies, comma 3, e, cioè, l'ipotesi di mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente e l'ipotesi del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare. Si tratta di illeciti riferiti specificamente allo svolgimento del procedimento disciplinare, che sono stati introdotti dalla riforma con l'obiettivo di assicurare l'effettivo esercizio dell'azione e contrastare situazioni di collusione. La prima fattispecie, quella della mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente, è riferita sia ai dirigenti sia ai dipendenti non dirigenti; la seconda, quella del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare, è un illecito proprio del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente incolpato o dell'U.P.D., sia esso dirigente o non dirigente.

Per queste infrazioni, la norma in esame stabilisce che, se l'incolpato è un dirigente, si applica la procedura di cui al comma 4 dell'art. 55 bis, il quale prevede la contestazione dell'addebito e lo svolgimento della procedura da parte dell'U.P.D., la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, e la possibilità di raddoppio dei termini per le infrazioni di maggior gravità (tra le quali rientrano anche quelle in esame in quanto per entrambe le fattispecie è prevista in astratto la possibilità di comminare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a dieci giorni).

Secondo quanto previsto dalla medesima disposizione, i contratti collettivi di riferimento possono disciplinare in maniera diversa rispetto alla fonte legale le norme procedurali contenute nel citato comma 4 dell'art. 55 bis. Si precisa che la deroga in favore della contrattazione collettiva non può però riguardare la materia dell'organo competente all'avvio del procedimento, allo svolgimento della procedura e all'irrogazione della sanzione, poiché trattasi di aspetti legati all'investitura di un organo, ossia all'attribuzione di una competenza, i quali, in base ai principi costituzionali, debbono essere necessariamente disciplinati da fonti normative. Al riguardo, l'art. 55, comma 4, individua una specifica competenza per l'irrogazione della sanzione nel caso in cui l'incolpato sia un dirigente: questa spetta al dirigente di ufficio dirigenziale generale o al titolare dell'incarico ai sensi dell'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Pertanto, per queste specifiche infrazioni la competenza dell'U.P.D. è diversa a seconda che il dipendente soggetto passivo della procedura sia un impiegato o un dirigente. Infatti, nel primo caso all'ufficio spetta l'intera gestione del procedimento, dalla fase



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

della contestazione a quella dell'irrogazione della sanzione, mentre nel secondo, la competenza si arresta all'istruttoria e le determinazioni conclusive del procedimento sono rimesse al dirigente di ufficio dirigenziale generale (se il procedimento riguarda un dirigente di ufficio non generale) e al dirigente sovraordinato, come il capo Dipartimento o il Segretario generale (se il procedimento riguarda un dirigente di ufficio dirigenziale generale). L'espressione utilizzata dalla legge "dirigente generale" va intesa come riferimento alla tipologia di ufficio cui il dirigente è preposto e prescinde dalla circostanza che il dirigente incaricato appartenga alla prima o alla seconda fascia; infatti, in questo contesto, non pare avere alcun rilievo la circostanza soggettiva di essere iscritto alla prima o alla seconda fascia del ruolo dirigenziale.

La norma non chiarisce se il dirigente sovraordinato debba essere il responsabile dell'ufficio dirigenziale generale nell'ambito del quale è collocato l'ufficio dell'inculpato o il dirigente dell'ufficio dirigenziale generale nel cui ambito è compreso l'U.P.D. La soluzione interpretativa più corretta sembra la seconda. Infatti, tale soluzione consente meglio di soddisfare l'esigenza di terzietà e di uniformità dell'organo in fattispecie di illecito particolarmente delicate, come quelle in esame, che attengono alla corretta incardinazione e svolgimento del procedimento disciplinare. Inoltre, la determinazione di conclusione del procedimento può comportare l'esercizio di una discrezionalità più o meno ampia, ma tale discrezionalità può basarsi solo sulle risultanze dell'istruttoria compiuta dall'U.P.D. a seguito della contestazione, con la conseguenza che il ritenere al contrario la competenza in capo al dirigente dell'ufficio nel cui ambito svolge la propria attività l'inculpato sarebbe comunque irrilevante rispetto alla determinazione conclusiva del procedimento.

Stante il silenzio della legge sul punto, è rimesso all'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione l'individuazione della struttura e dell'organo competente a svolgere il procedimento ed eventualmente ad irrogare le sanzioni nel caso in cui l'illecito sia commesso proprio dal responsabile dell'U.P.D., dal dirigente dell'ufficio dirigenziale generale sovraordinato e dai dirigenti titolari di incarico di struttura complessa, ferma restando la necessità che l'individuazione sia effettuata a priori in astratto.

La formulazione della disposizione è chiaramente riferita alle Amministrazioni dello Stato, che sono tipicamente articolate in uffici dirigenziali semplici e generali sovraordinati e nelle quali è presente la figura del Capo Dipartimento o del Segretario generale. L'applicazione della norma nelle altre amministrazioni necessita invece di un adattamento attraverso l'esercizio dei poteri normativi ed organizzativi tipici di ciascun ordinamento e le soluzioni sostanziali dovranno essere rinvenute nell'ambito della particolare organizzazione di ciascun ente. Negli enti locali l'attribuzione delle funzioni in questione potrebbe essere compiuta in favore del segretario comunale o provinciale, opportunamente investito ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d), del medesimo decreto.

Come detto, la competenza di cui al comma 4 dell'art. 55 ha carattere speciale. Pertanto, per tutte le altre ipotesi di illecito rimane ferma la disciplina generale sulla competenza alla contestazione dell'addebito, allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione della sanzione di cui al menzionato art. 55 *bis* anche nel caso in cui l'inculpato sia un dirigente. Da ciò deriva che, nel caso di infrazioni di minor gravità, la procedura sarà svolta dal responsabile dell'ufficio sovraordinato. Nelle altre ipotesi, la competenza alla procedura spetta all'U.P.D., struttura che è titolare di una "competenza funzionale" ed il cui responsabile pertanto si deve ritenere legittimato ad adottare la determinazione conclusiva del procedimento disciplinare anche nei confronti



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

di un dirigente con incarico di livello superiore (sul punto è opportuno richiamare l'orientamento manifestato dalla Corte di cassazione nella già citata sentenza n. 10600 del 3 giugno 2004). Stante il silenzio della legge in merito, è rimesso ancora una volta all'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione l'individuazione dell'organo responsabile dell'istruttoria e dell'organo competente all'irrogazione della sanzione nel caso in cui l'illecito sia commesso proprio dal responsabile dell'U.P.D.

In sintesi, tenuto conto dell'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il quadro generale risultante è il seguente:

- fatti per i quali è prevista la sanzione pecuniaria (la sanzione sospensiva, per i dirigenti, è sempre potenzialmente superiore a dieci giorni): contesta e applica la sanzione il dirigente capo della struttura;
- fatti colpiti con sanzioni più gravi di quelle pecuniarie, eccezion fatta per quelli indicati nel punto seguente: contesta e applica la sanzione l'U.P.D.;
- per le sole infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55 *bis*, comma 7, e 55 *sexies*, comma 3, si applica il comma 4 del predetto articolo 55 *bis*, con contestazione dell'addebito ed istruttoria dell'U.P.D., ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente con incarico dirigenziale generale della struttura sovraordinata all'U.P.D..

5. La ripresa e la riapertura del procedimento disciplinare a seguito della comunicazione della sentenza di condanna del dipendente.

Come noto, con il d.lgs. n. 150 del 2009 è stato modificato il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Infatti, l'art. 55 *ter* del d.lgs. n. 165 del 2001 ha introdotto la regola generale secondo cui il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Questa regola è inderogabile nel caso di esercizio dell'azione disciplinare per infrazioni di minor gravità e, pertanto, in tali ipotesi non è ammessa la sospensione del procedimento. La sospensione è invece ammessa per le infrazioni di maggior gravità, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando, all'esito dell'istruttoria, non si disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione. Secondo quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo, il procedimento è ripreso entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa.

Al fine di rendere nota all'amministrazione procedente la pronuncia della decisione giudiziale, l'art. 70 del d.lgs. n. 150 del 2009 ha inserito un nuovo articolo nel d.lgs. n. 271 del 1989 (*"Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale."*). Infatti, il nuovo art. 154 *ter* dispone che *"La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito."*. E' chiaro che la ripresa del procedimento disciplinare sospeso può aver luogo solo a seguito della conoscenza della sentenza integrale, comprensiva della motivazione, poiché l'istruttoria deve tener conto di quanto risultante in sede penale (art. 653 c.p.p., richiamato dal comma 4 dell'art. 55 *ter*). Pertanto, il termine



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

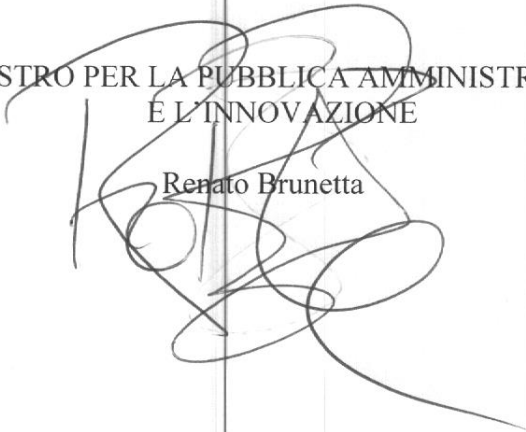
per la ripresa del procedimento decorre dalla ricevimento della comunicazione della sentenza integrale, non essendo sufficiente la conoscenza del dispositivo.

Ad analoga conclusione si vede prevenire per l'ipotesi della riapertura del procedimento prevista dal comma 3 del citato art. 55 *ter* nel caso in cui sia necessario adeguare le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare alle risultanze del giudizio penale.

Al fine di agevolare l'esito celere delle procedure, si raccomanda pertanto all'Amministrazione giudiziaria di provvedere con la massima tempestività alla comunicazione del dispositivo a seguito della richiesta dell'amministrazione interessata e, ove disponibile, a trasmettere direttamente copia integrale della sentenza anziché il solo dispositivo anche a prescindere dalla richiesta.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
E L'INNOVAZIONE

Renato Brunetta



DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n.62

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Vigente al:4-6-2013

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n.400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013; Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede:

2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

E m a n a
il seguente regolamento:

Art.1

Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art.2

Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art.3

Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza,

equita' e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialita', astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalita' di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicita', efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attivita' amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualita' dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parita' di trattamento a parita' di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversificanti fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art.4

Regali, compensi e altre utilita'

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilita'.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilita', salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilita', neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attivita' inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attivita' o potesta' proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilita', salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilita' a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilita' comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilita' di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilita' di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art.5

Partecipazione ad associazioni ed organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o asindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art.6

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art.7

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente.

dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art.8

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuta a conoscenza.

Art.9

Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art.10

Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art.11

Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compito di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art.12

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilit  e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera pi  completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilit  od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorit  stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attivit  lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualit  e di quantit  fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuit  del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalit  di prestazione del servizio e sui livelli di qualit .

4. Il dipendente non assume impegni ne anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilit  di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalit  stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art.13

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono

funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attivo e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art.14

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceve, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimozioni orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art.15

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il

responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorita' nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorita' nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art.16

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivato al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in

relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art.17

Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì, 16 aprile 2013

NAPOLITANO

Monti, Presidente del Consiglio dei Ministri

Patroni Griffi, Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione

Visto, il Guardasigilli: Severino

Registrato alla Corte dei conti il 23 maggio 2013

Registro n. 4, foglio n. 300